

# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

DES CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

DOCTORADO EN ESTUDIOS REGIONALES



**SENDAS COTIDIANAS DE MUJERES ACADÉMICAS: EL TECHO DE CRISTAL EN LA UNIVERSIDAD.**

TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE  
**DOCTORA EN ESTUDIOS REGIONALES**

PRESENTA

**JIMENA GÓMEZ CHÁVEZ PS1351.**

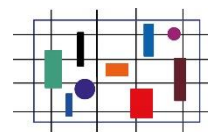
DIRECTORA

**Dra. Luisa Aurora Hernández Jiménez**

CO-DIRECTORA

**Dra. Leticia Pons Bonals**

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. MAYO, 2022.



Doctorado en  
Estudios  
Regionales



DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO  
 DES CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES  
 DOCTORADO EN ESTUDIOS REGIONALES  
 ÁREA DE TITULACIÓN  
 AUTORIZACIÓN/IMPRESIÓN DE TESIS



F-FHCIP-TD-016

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas  
 28 de febrero de 2022  
 Oficio No. TDER/071/2022

**C. Jimena Gómez Chávez**

Promoción: **Décima**  
 Matrícula: **PS1351**  
 Sede: **Tuxtla Gutiérrez**  
 Presente.

Por medio del presente, informo a Usted que una vez recibido los votos aprobatorios de los miembros del **JURADO** para el examen de grado del **Programa de Doctorado en Estudios Regionales, para la defensa de la tesis intitulada:**

**Sendas cotidianas de Mujeres académicas: El techo de cristal en la Universidad.**

Se le **autoriza la impresión de seis ejemplares impresos y cuatro electrónicos (CDs)**, los cuales deberá entregar:

- Un CD: Dirección de Desarrollo Bibliotecario de la Universidad Autónoma de Chiapas.
- Un CD: Biblioteca de la Facultad de Humanidades C-VI.
- Seis tesis y dos CD: Área de Titulación de la Coordinación del Doctorado en Estudios Regionales, para ser entregados a los Sinodales.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

Atentamente  
*"Por la Conciencia de la Necesidad de Servir"*

**Mtra. Maria Eugenia Diaz de la Cruz**  
 Encargada de la Dirección de la Facultad de Humanidades Campus VI



**Dr. Juan Manuel Torres de León**  
 Coordinador del Doctorado en Estudios Regionales

Vo. Bo.





Código: FO-113-05-05

Revisión: 0

## CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA TESIS DE TÍTULO Y/O GRADO.

El (la) suscrito (a) Jimena Gómez Chávez

Autor (a) de la tesis bajo el título de “Sendas Cotidianas de Mujeres Académicas: El techo de cristal en la Universidad,” presentada y aprobada en el año 2020 como requisito para obtener el título o grado de Doctora en Estudios Regionales, autorizo a la Dirección del Sistema de Bibliotecas Universidad Autónoma de Chiapas (SIBI-UNACH), a que realice la difusión de la creación intelectual mencionada, con fines académicos para que contribuya a la divulgación del conocimiento científico, tecnológico y de innovación que se produce en la Universidad, mediante la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Consulta del trabajo de título o de grado a través de la Biblioteca Digital de Tesis (BIDITE) del Sistema de Bibliotecas de la Universidad Autónoma de Chiapas (SIBI-UNACH) que incluye tesis de pregrado de todos los programas educativos de la Universidad, así como de los posgrados no registrados ni reconocidos en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad del CONACYT.
- En el caso de tratarse de tesis de maestría y/o doctorado de programas educativos que sí se encuentren registrados y reconocidos en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), podrán consultarse en el Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma de Chiapas (RIUNACH).

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; a los 19 días del mes de mayo del año 2020.

Nombre y firma del Tesista o Tesistas

Dedico esta tesis a mi madre, la mejor académica que he conocido en mi vida, espero algún día ser al menos la mitad de lo brillante que tú eres.

Agradezco al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por el apoyo otorgado como becaria N° 561420 para la realización de mis estudios de posgrado en el Doctorado en Estudios Regionales de la Universidad Autónoma de Chiapas, cuyo producto final es la presente tesis.

## AGRADECIMIENTOS

A mis amados hijos, por ser pacientes a lo largo de este tempestuoso proceso, por su voluntad de ayudarme con mis tareas sin saber lo que eso significaba, por recordarme que ser mamá, con todo lo que eso implica, no ha sido impedimento para cumplir mis metas, por llenarme de amor en los momentos difíciles, por hacerme sentir valiosa en momentos en donde me cuestionaba si realmente podría hacer esto, por acompañarme en los momentos más importantes de mi vida, por alegrarse conmigo cuando alcanzo mis sueños, por esperarme a que acabara esa tarea o esa lectura. Por todo, por su existencia, por su vida, Gracias.

A mi esposo, que me ha acompañado en este proceso de desaprender y de reaprender, no ha sido fácil para ninguno de los dos y apenas estamos empezando ese camino, pero con nuestro infinito amor, todo es más bonito y posible. Gracias por admirarme, por presumir mis logros y vivirlos como tuyos, por animarme cuando quería rendirme y por sostenerme cuando quería derrumbarme, te amo y te voy a amar toda la vida.

A mi mami, te amo y aunque no te lo digo seguido, espero que puedas verlo en la forma en que sigo imitando tus pasos, me sigo poniendo tus zapatos y tus vestidos (literal), porque cada día trato de parecerme más a ti, tú eres para mí la perfección a la que deseo llegar. Gracias por todo lo que has hecho por mí, por mi hermana y principalmente por mis hijos y por Carlos, no nos va alcanzar esta vida para retribuirte todo el amor que nos das a manos llenas.

A mi familia, mi hermana Daniela, mi papá, mis tíos, primos y sobrinos. Son de lo más bonito que tengo en la vida, gracias por las porras y por sus muestras de amor en este proceso de inicio a fin.

A mis amigos, otro tesoro de mi vida que me hace recordar lo importante que es dedicarle tiempo al disfrute, al placer de convivir y al placer de reír a carcajadas por horas. Gracias por siempre acompañarme, por amarme, por escucharme, por hacer mi vida más feliz y más bonita.

A mis queridas profesoras y profesores, gracias por sus interminables enseñanzas, por el amor y la pasión con la que hacen su trabajo, por su paciencia y por su exigencia (aunque a veces se les pasaba la mano). Algunos de ustedes, injustamente, ya no están en esta universidad, pero dejaron una huella en mí y en cada uno de sus estudiantes.

A Lety, gracias por tu confidencialidad, tu cariño, por la pulcritud de tu trabajo, por tu gran vocación, por no abandonarme aun cuando cerraste ese capítulo en tu vida, por continuar acompañándome hasta el final.

A Luisa, porque aun sin conocerme llegaste a mí como si me conocieras de años, porque me apoyaste hasta en lo que no debías, porque eres de las pocas académicas capaces de enseñar sin atormentar, por tu pedagogía amorosa, por permitirme conocer tus virtudes y tus talentos como investigadora, por las pláticas previas a las asesorías, por la confidencialidad y la amistad.

A Elsa, porque siempre fuiste amorosa y generosa para guiarme, por siempre contagiarme con tu alegría y tu entusiasmo y porque me compartías tu mirada sensible y feminista para continuar con esta tesis. A Fernando, porque eres un excelente profesor y me ayudaste como nadie más al iniciar esta investigación, y porque gracias a ti no me cambié de línea de investigación, gracias por convencerme de quedarme.

A todas las académicas que colaboraron en esta investigación, gracias por permitirme escucharlas, conocerlas, descubrirlas y comprenderlas, gracias por las risas y las lágrimas, por la confianza y por su voluntad de contribuir al cambio, esto es por ustedes y para ustedes.

## ÍNDICE

<b>Introducción.....</b>	<b>10</b>
<b>Capítulo 1. Estudio regional sobre la vida cotidiana de mujeres académicas.....</b>	<b>16</b>
<b>1.1 Dimensiones presentes en la construcción de la región de estudio.....</b>	<b>17</b>
1.1.1 Región como producto de la planeación.....	19
1.1.2 Región como espacio vivido.....	20
<b>1.2 Políticas para la planificación de la Región.....</b>	<b>21</b>
1.2.1 Algunas definiciones.....	23
1.2.2 Educación y trabajo.....	25
<b>1.3 Vida cotidiana de las mujeres académicas.....</b>	<b>26</b>
1.3.1 Conciliación familia-trabajo.....	29
1.3.2 El Techo de cristal: Los estudios de género.....	32
<b>1.4 Políticas sobre educación, trabajo y género.....</b>	<b>33</b>
1.4.1 Contexto internacional.....	33
1.4.2 Contexto nacional.....	36
1.4.3 Equidad de género en Instituciones de Educación Superior.....	37
<b>1.5 Políticas de educación, trabajo y género en la UNACH.....</b>	<b>40</b>
1.5.1 Documentos institucionales.....	41
1.5.2 Departamento de género.....	44
<b>Capítulo 2. Relatos individuales y colectivos de académicas: Recorrido metodológico.....</b>	<b>49</b>
<b>2.1 Dimensión ontológica: paradigma interpretativo.....</b>	<b>50</b>
<b>2.2 Dimensión epistemológica: enfoque feminista.....</b>	<b>53</b>
<b>2.3 Dimensión metodológica: Biográfico-Narrativo.....</b>	<b>56</b>
<b>2.4 Dimensión técnico-instrumental: relatos individuales y colectivos.....</b>	<b>58</b>
2.4.1. Sustento teórico del relato como técnica metodológica.....	61
2.4.2. Construcción de los relatos colectivos.....	66
2.4.3. Guía de entrevista testimonial.....	67
<b>Capítulo 3. Brecha de Género en la Universidad Autónoma de Chiapas.....</b>	<b>70</b>
<b>3.1 Las académicas pierden presencia en las alturas.....</b>	<b>71</b>
3.1.1 Organigrama de la UNACH.....	74
<b>3.2 Indicadores de género en la UNACH.....</b>	<b>77</b>
3.2.1 Población total de PTC por género.....	78
3.2.2 Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (PEDEP)..	80
3.2.3 Cuerpos Académicos (CA).....	83
3.2.4 Distribución de los PTC por Disciplinas.....	86
3.2.5. PTC miembros del Sistema Nacional de Investigadores (SNI).....	101
<b>3.4 Opiniones de académicas respecto a la brecha de género.....</b>	<b>102</b>
<b>3.5 ¿De qué manera la universidad podría aligerar la carga de los cuidados y el trabajo a las madres de familia?.....</b>	<b>105</b>
<b>Capítulo 4. Sendas cotidianas recorridas por mujeres académicas para conciliar el mundo familiar-laboral.....</b>	<b>115</b>
<b>4.1 La codificación axial.....</b>	<b>116</b>



<b>4.2 Sendas y recorridos cotidianos como proceso de translocalidad.....</b>	<b>118</b>
4.1.2 Relatos de los recorridos cotidianos.....	122
<b>4.3 La conciliación y el género: una realidad vivida por mujeres.....</b>	<b>132</b>
4.3.1. La Carga mental.....	134
4.3.2. “Yo sí ayudo a mi esposa”. La participación de los hombres en el hogar.....	137
4.3.3. El conflicto con las suegras: una brecha generacional.....	145
4.3.4. El hogar como espacio de lo femenino: aliadas de las académicas....	147
4.3.5. Violencia y maltratos en la conciliación.....	149
<b>4.4. El trabajo de cuidados.....</b>	<b>157</b>
<b>Reflexiones finales.....</b>	<b>172</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>145</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>179</b>
<b>Anexo 1. Gráfica de pasteles.....</b>	<b>179</b>
<b>Anexo 2. Transcripciones del trabajo de campo.....</b>	<b>198</b>
<b>Anexo 3. Proceso de Categorización.....</b>	<b>262</b>

# INTRODUCCIÓN



¿A qué edad comencé mi vida en la academia? fue la pregunta que me planteé antes de escribir estas líneas que tienen como propósito adentrar a quien las lee, en la sensibilidad y emotividad que entraña esta investigación. Fue en mi niñez, cuando acompañaba a mi madre a sus clases, no era muy a menudo, pero cuando lo hacía realmente lo disfrutaba, corría por los jardines que años después me verían pasar con una mochila en el hombro, disfrutaba ver a tanta gente joven, ver su alegría, su libertad, su confianza, lo interesantes que se veían con su ropa extraña y sus malos hábitos. Disfrutaba que los compañeros de mi madre le preguntaran: “¿quién es esta muchachita tan bonita que traes?”, y que ella les contestara: “es mi hijita, hoy vino a trabajar”. Esos mismos compañeros que después me vieron convertirme en Maestra, y que después de esta investigación me verán convertirme en Doctora. Disfrutaba incluso ver a mi mamá parada en el aula dando clases, y que todos supieran que yo era su hija. Yo no entendía en ese momento que quizá ella estaba estresada porque no tuvo con quién dejarme y tuvo que llevarme al trabajo, que quizá a ella le preocupaba que alguien le llamara la atención o la juzgaran por llevar a su hija al trabajo y no quedarse conmigo en la casa. Ella dedicó su vida a sus hijas y a su trabajo, a la academia, así lo repetía siempre. Incluso siempre decía que le alegraba más que la felicitasen el día del maestro que el día de las madres. Ahora me doy cuenta que esos detalles de su persona eran lo que me hacían admirarla más. Pero no todo fue “miel sobre hojuelas”, durante mi niñez me acostumbré a no pasar las tardes con mi mamá, pasaba las tardes con mi abuela, una señora muy gruñona y poco paciente, seguramente no era la mejor opción, pero sí era la única que había; con el tiempo me di cuenta de cuán placentero era el ruido del carro de mi mamá, o el sonido de las llaves al entrar a la casa, qué glorioso se oía escucharla entrar después de una larga tarde sin ella.

Más tarde me convertí en madre, y poco tiempo después, sin buscarlo ni desearlo tanto (siendo muy honesta), me convertí en académica. A pesar de mis resistencias, en poco tiempo la academia me cautivó, por la magia que surge en las aulas, en el transmitir y en el recibir, en el construir y en el producir, en la ciencia y en el arte de aprender. Me di cuenta del recorrido tan largo que podría comenzar a labrar, de las oportunidades y campos que se abrían para mi crecimiento y mi desarrollo profesional. Nunca permití que haber sido madre tan joven me impidiera alcanzar mis sueños, así que empecé ese recorrido. Creí que estaba a la par de mis compañeros varones, que los obstáculos podía vencerlos yo misma, hasta que empecé a notar diferencias en su habitar la universidad. Yo siempre corría, miraba el reloj y mi celular, llegaba corriendo y me iba corriendo, siempre preocupada, siempre estresada, siempre pensando en lo que dejé en el hogar, y en el hogar siempre pensando en lo que dejé en la universidad. Llegaba a casa y pasaba lo mismo, yo corría, pero mi esposo llegaba tranquilo después de una larga jornada laboral, no había culpas ni angustias, solo un cuerpo preparado para un agradable descanso. Podría hacerle ver sus errores, podría hacerle ver lo injusto que era eso, la desigualdad que imperaba en nuestro hogar, incluso también podría hacerles ver a mis compañeros lo diferente que ellos y yo habitamos la universidad, pero ¿por qué me costaba tanto? ¿por qué es tan difícil hacerlo notar? ¿por qué es tan difícil sugerir un cambio? ¿por qué es tan complejo hablar con un hombre de este tema? ¿por qué me siento tan sola cuando reflexiono sobre lo cansada y agobiada que estoy? ¿por qué cuando pienso en transformar esta realidad, viene a mí la sensación de que voy contra lo que es natural? Viene a mí la sensación de que no debería quejarme, o de que ni siquiera es importante... Fueron estas preguntas, las que me motivaron a realizar esta investigación. ¿Puede construirse una Región en la experiencia de las académicas? ¿Es pertinente este tema para los Estudios Regionales? Fueron las demás interrogantes que surgieron después para dar sentido a esta tesis.

La investigación “Sendas cotidianas de mujeres académicas: el techo de cristal en la universidad” se desarrolló en el Doctorado en Estudios Regionales, con el objetivo de analizar las sendas cotidianas que recorren las mujeres académicas de la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH), para conciliar sus actividades familiares y laborales, así como las estrategias que asumen para enfrentar las restricciones que, en razón de su género,

encuentran en los espacios donde se desenvuelven cotidianamente, esto, motivado por el supuesto de que, a pesar de que existen discursos de equidad de género que permean la vida laboral universitaria, las mujeres académicas no cuentan con las estructuras institucionales de apoyo que les permiten conciliar sus espacios cotidianos (académico y familiar), limitando sus posibilidades de desarrollo profesional, además de que, en muchas familias, aún es vigente la creencia de que las tareas del hogar y de cuidados, son responsabilidades de las mujeres, pese a que ya participamos activamente en el sustento económico del hogar. Ante esta situación, ellas tienen que impulsar dispositivos de carácter individual que les demandan mayores tiempos y esfuerzos para realizar su trabajo.

Esta investigación, fue construida entendiéndola como una actividad metódica que aborda una problemática, con el fin de comprender las diversas estructuras, procesos y relaciones sociales que la generan. Como producto de la investigación se proponen acciones para su transformación, pues al comprenderla, ya nos aproximamos a su mejora.

La problemática abordada en esta investigación se refiere a la forma en que las mujeres en su cotidianidad, concilian sus rutinas, actividades, pasiones, intereses y obligaciones, lo que las lleva a recorrer diferentes espacios que se convierten en escenarios de procesos de socialización, significación y representación. Los espacios vividos por las mujeres académicas, quienes son las protagonistas de esta investigación, se constituyen a partir de las sendas que recorren en la cotidianidad para conciliar las actividades propias de su trabajo profesional con las que son propias de los cuidados del hogar y la familia; en el entendido que estos últimos han sido atribuidos a las mujeres y enmarcados en mecanismos de control y relaciones de poder establecidas a partir de la diferencia de género. Estas sendas cotidianas se refieren a las distancias y tiempos que recorren las docentes universitarias diariamente para dar cumplimiento a las tareas propias del espacio laboral (como académicas de tiempo completo en la universidad) y familiar (como madres de familia, administradoras del hogar y/o esposas).

De acuerdo con las cifras de la Encuesta Intercensal 2015 del INEGI, en el estado de Chiapas, del total de mujeres, más del 21% son trabajadoras en términos estrictos, pero más de la mitad de las mujeres (57%) se dedican exclusivamente a las labores domésticas, y en contraparte,

del total de personas en el estado que dicen dedicarse sólo a las labores domésticas, el 99% son mujeres. Se puede decir que, mucho se ha hecho por alcanzar la emancipación de las mujeres a través del acceso al espacio laboral, pero ha sido poco el trabajo logrado para reducir el dominio que tiene lo masculino sobre este, así como para descentrarlo de su obligación de proveer y controlar la economía tanto del hogar como de la sociedad (Lázaro, 2007), y es aún más pobre el trabajo que se ha hecho para lograr que los varones participen equitativamente en las actividades del hogar.

La problemática, por tanto, se sintetizó en la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las experiencias de las mujeres académicas de la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH), en la conciliación de sus actividades, para atender las obligaciones familiares y laborales, así como para enfrentar las restricciones que encuentran en los espacios donde se desenvuelven cotidianamente? La respuesta se indagó desde un paradigma constructivista (Guba y Lincoln, 2012), buscando comprender las interacciones y los significados subjetivos construidos por ellas (las académicas), entendiendo la realidad como construcción social.

Al ubicarme en lo interpretativo, mi interés se dirigió hacia el análisis de las experiencias de vida de las mujeres y de las formas en las que ellas construyen y significan sus espacios de vida familiar y trabajo; como investigadora me posicioné en este enfoque pues me interesaba conocer los significados implícitos de las acciones humanas que se configuran en los espacios y entiendo a la realidad como una construcción social, desde donde las personas construyen significados.

Esta investigación se interesó en aspectos personales de las mujeres, así como prácticas culturales, entornos sociales, configuraciones identitarias y otros aspectos, que son imposibles de conocer sin penetrar en la subjetividad que media el actuar social y el uso de los espacios. Más que medir estos procesos de vida, se trató de interpretarlos, comprenderlos y explicarlos, de manera sensible con la experiencia humana en la persistente búsqueda de un cambio social (Sandín, 2003).

De manera puntual, los objetivos perseguidos fueron los siguientes:

- Conocer las políticas de género que inciden en la educación y el trabajo de las mujeres a nivel internacional, nacional, estatal e institucional destacando aquellas que se dirigen a la educación superior.
- Analizar los indicadores de género que prevalecen en la UNACH, espacio laboral de las mujeres académicas que participaron en esta investigación.
- Localizar las sendas que recorren cotidianamente las mujeres académicas para conciliar el espacio profesional y del hogar.
- Analizar cómo las mujeres académicas viven, significan y nombran los espacios de su cotidianidad, así como las estrategias que despliegan para conciliar sus actividades laborales y familiares.

El constructivismo distingue una amplia gama de metodologías entrelazadas con la naturaleza de disciplinas sociales, como la antropología, la sociología o la psicología, y con perspectivas particulares, como la teoría crítica, teoría feminista etc. (Guba & Lincoln, 2012). Todas ellas son organizadas por Alvarez-Gayou (2003) en dos grandes marcos metodológicos referenciales: constructivistas e interpretativos, “ambos comparten el interés por la experiencia humana y la manera como los actores la viven” (p. 43), pero el primero enfatiza que el conocimiento y la realidad son creados por el sujeto y no descubiertos por este, es decir que los humanos construimos conocimiento, mientras que el segundo, lo hace en los significados que se construyen sobre los fenómenos sociales.

Coincidiendo con Mejía y Sandoval (1998), la metodología desplegada en esta investigación consistió en:

...un proceso de transformación de la realidad, en datos aprehensibles y cognoscibles, que buscan volver inteligible el objeto de estudio. [...] la metodología –de nivel superior a la técnica- es aprendizaje y no respuesta; es búsqueda y no receta; es explicitar la relación entre el sujeto que conoce y el sujeto-objeto que es conocido (pp.22-23).

Como una serie de procedimientos teórico-prácticos que dirigen, orientan y dan orden al trabajo de investigación, la metodología permitió mirar e interpretar la realidad construida por las académicas, escapando de miradas técnicas e instrumentales que conciben la investigación como un proceso lineal. La estrategia metodológica incluyó dos fases: una fase de revisión documental y análisis de datos cuantitativos cuya finalidad es poner al descubierto la brecha de género que existe entre académicas y académicos de la UNACH; la segunda fue una fase cualitativa basada en el diálogo y co-construcción de sentidos de la investigadora

con las académicas durante la cual se reconstruyeron las sendas cotidianas que recorren las mujeres académicas para conciliar sus mundos laboral y familiar.

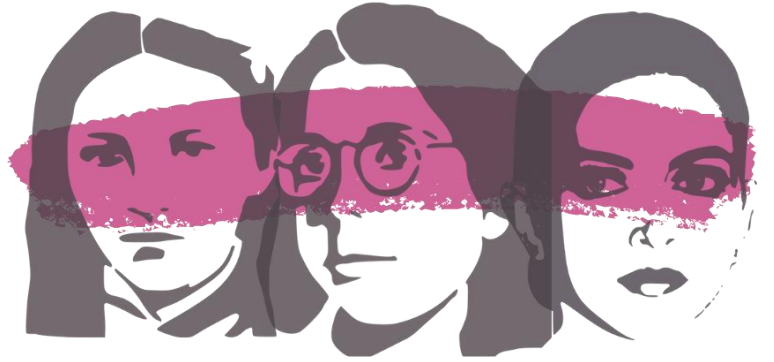
En cuanto a la estructura, el documento se integra de los siguientes capítulos.

En el primero se desarrolla el marco conceptual que ubica la investigación en el campo de los Estudios Regionales destacando dos dimensiones que se entrecruzan: la región plan, constituida por el espacio laboral de las mujeres académicas y la región simbólica, que complementa a la primera, así como las disposiciones políticas que intervienen en la definición del trabajo de las mujeres.

En el segundo capítulo se abordan las dimensiones metodológicas, epistemológicas, ontológicas y técnicas-instrumentales, que enmarcaron esta tesis. Así como también se explica el recorrido empírico que se realizó para la recuperación de los relatos y su interpretación.

En el tercer capítulo se describe el contexto laboral de las mujeres académicas (la UNACH) desde un enfoque de género, destacando la existencia de una brecha de género en esta institución, que se hace visible a partir del análisis de los indicadores de género relacionados con el trabajo académico, entrecruzando estos datos con las opiniones de las académicas, obtenidos de los relatos colectivos.

En el cuarto capítulo se analizan con profundidad las experiencias de un grupo de académicas de la UNACH, en el recorrido de las sendas cotidianas para conciliar su vida laboral y familiar, así como las estrategias que implementan para enfrentar las restricciones que encuentran en razón de su género. En este capítulo se aborda la región como espacio vivido, destacando los elementos cognitivos, afectivos y culturales que ellas viven en su actuar cotidiano.



# CAPÍTULO UNO

## ESTUDIO REGIONAL SOBRE LA VIDA COTIDIANA DE MUJERES ACADÉMICAS.

---

El presente capítulo tiene el propósito de abordar los elementos conceptuales que fundamentan esta investigación, incluyendo aquellos que justifican su pertinencia en el campo de los Estudios Regionales. Se inicia analizando los planteamientos de algunos autores que se consideran clave para comprender las dimensiones regionales que intervienen en la definición del objeto de estudio que aquí se aborda: las sendas cotidianas que recorren las mujeres académicas para conciliar sus mundos familiar y laboral a través de sus experiencias de vida.

A lo largo de este capítulo, también se contextualiza la investigación “Sendas cotidianas de mujeres académicas: el techo de cristal en la Universidad” en el marco de las políticas públicas sobre educación, trabajo y género que han permeado en los ámbitos universitarios, para lograr la conciliación de las actividades laborales y del hogar que realizan las mujeres académicas.



Estos planteamientos son con la finalidad de sostener que, si bien existen discursos de equidad de género que permean la vida laboral universitaria, las mujeres académicas no cuentan con las estructuras institucionales de apoyo que les permiten conciliar los espacios por los que transitan cotidianamente conflictuando la relación entre lo académico y lo familiar, así como limitando sus posibilidades de desarrollo profesional. Como se ahonda en otro capítulo, esta situación, les lleva a impulsar dispositivos de carácter individual que les demandan mayores tiempos y esfuerzos para realizar su trabajo.

En el interés intelectual por identificar los lineamientos que privan en la UNACH en materia de equidad de género para sus trabajadores, el capítulo va de lo global a lo local, de la macro a lo micro, pues al hablar de región, también se toman en cuenta las tensiones entre estos niveles desde una dimensión estructural, ya que los estatutos, disposiciones o preceptos legales, delimitan fronteras económicas, políticas y/o culturales. En los siguientes apartados se cumple el primer objetivo de esta investigación:

- Conocer las políticas de género que inciden en la educación y el trabajo de las mujeres a nivel internacional, nacional, estatal e institucional destacando aquellas que se dirigen a la educación superior.

Se destacan, primero, los elementos que ubican la investigación como un estudio relacionado con la planeación regional o región plan, identificando a la universidad como espacio de implementación de políticas públicas que delinear sus objetivos y funciones, destacando la relación de éstas con el trabajo de las mujeres. Se aborda la dimensión simbólica de la región que se instituye como espacio vivido por las académicas quienes buscan conciliar, a través de las sendas que recorren cotidianamente, sus espacios familiar y laboral.

### **1.1. Dimensiones presentes en la construcción de la región de estudio**

En esta era de la globalización, la región no puede pensarse como aislada, sino constituida a partir de las relaciones que establecen lo local con lo global; estas relaciones se manifiestan a través de flujos constantes que reconfiguran las percepciones que los habitantes tienen de

los espacios que habitan y recorren cotidianamente, y desde aquí inicia la construcción de la región como unidad de indagación:

Escoger entre el estudio del lugar (espacio cotidiano) o el espacio mundial cuantitativo ha sido un asunto de discusión importante para muchos [...], que, sin embargo, no parecen haber reparado en [que] el espacio mundial, concéntrico, cubre al espacio cotidiano. En consecuencia, vivencia y objetividad marchan juntas. (Gómez, 2001, p. 121)

Esta afirmación que Gómez (2001) realiza desde la geografía es útil en esta investigación, ya que en los elementos que distinguen la vida cotidiana de las mujeres académicas se encuentran particularidades que se explican a partir de las condiciones objetivas en las que se enmarcan. Las formas en que las mujeres académicas de la UNACH concilian sus actividades laborales y de cuidados, tiene que ver no solo con disposiciones personales sino también con el cumplimiento de los derechos educativos y laborales que se han establecido a nivel internacional, mismos que se concretizan de forma específica en este contexto local.

El que las mujeres renuncien a cierta carga propia del trabajo familiar con la finalidad de dedicar más tiempo al trabajo profesional requiere de la disponibilidad de otras personas o instancias que se responsabilizan de las tareas desplazadas: trabajo doméstico, apoyo de familiares, guarderías y estancias infantiles, entre otros; pero en cada contexto estas posibilidades adquieren un matiz particular.

Son esos rasgos particulares los que permiten establecer las dimensiones que constituyen el territorio en el que se reproducen prácticas sociales en estrecha relación con las estructuras. Es así como se identifican las fronteras que demarcan la región, pues se distingue de otros espacios, no por sus características físicas, sino por estas vivencias particulares, la forma en que se organizan, el tipo de relaciones que se establecen, las formas de reproducción social y cultural, la percepción y sobre todo, la forma en que se vive.

Regionalizar un problema, no se refiere únicamente a la acción de observar e interpretar las características sociales de un territorio específico, pues la tarea de construir una región implica una labor intelectual, para ubicar el espacio donde las interacciones sociales, que son

objeto de su atención, recrean un conjunto de características o propiedades unificadoras, que puedan dibujar límites al fin de obtener una unidad propia, ubicada en un espacio-tiempo:

Todas las regiones, según aquí se las define, suponen un recorrido en tiempo, así como en espacio. «Región» se puede emplear a veces en geografía para denotar un área físicamente deslindada sobre un mapa de los caracteres físicos del ambiente material. No es esto lo que entiendo por ese término, que, en el uso que le doy aquí, siempre connota la estructuración de una conducta social por un espacio-tiempo (Giddens, 1995 p.153)

Para que este espacio sea una región, dichas interacciones se superponen a distintos planos de abstracción que, tanto pueden ser geográficos y/o materiales, como pueden ser también económicos, culturales, sociales, jurídicos o institucionales, y de ello dependerá el tipo de región que se pretenda construir, en el entendido que esta es el “constructo resultante de la intervención de poderes económicos, políticos o culturales del presente o del pasado” (Giménez, 2007, p.136).

En este sentido, Hassbert (2011) afirma que el territorio como espacio solo puede ser concebido a través de una perspectiva integradora, privilegiando una mirada sobre la espacialidad humana, con una visión integradora del territorio, capaz de evidenciar la condensación de diversas dimensiones que se manifiestan.

En esta investigación, la región se asume en dos dimensiones: primero, como espacio institucional (estructuras académico-administrativas de la universidad), producto de una planeación que responde al ámbito político educativo y laboral; segundo, como espacio vivido por las mujeres académicas para aludir a los significados que construyen sobre las sendas que recorren en su vida cotidiana.

### ***1.1.1. Región como producto de la planeación***

Esta dimensión regional lleva a comprender los espacios de trabajo académico como estructuras institucionales, esto es, como espacios en los que se ejecutan disposiciones

legales, jurídicas y normativas, que muestran aperturas o cierres para el ejercicio laboral y el desarrollo profesional de las mujeres.

Esta dimensión regional se denomina como región-plan, en tanto producto de intencionalidades político-administrativas que pretenden ordenar, a través de reglamentos, normas, lineamientos, entre otro, la ubicación geoespacial de los espacios, sus usos y propósitos, así como sus planes de desarrollo. Se construyen de una intención económica, política, cultural, o de otra índole, demarcando las fronteras para la gestión de las acciones predefinidas.

Atendiendo a esta dimensión, la UNACH se aprecia como una región objeto de acción de la política educativa pública, pues es posible definirla con base en un plan que dibuja límites de acción de un organismo público o en este caso una organización educativa, que se representa homogéneamente pues se comparten al interior elementos en común.

Varios autores abonan a la comprensión de esta dimensión. Privilegiando la historia, Martínez Assad (2014) piensa la región como el espacio donde acontecen movimientos político-sociales que configuran formas específicas de organización; desde la economía, Godínez y Robles (2010) centra su atención en la concentración de actividades productivas como definitorias de un contorno territorial, ya que existe una estrecha relación entre éstas y sus efectos sobre el desempeño económico y social con el espacio donde se llevan a cabo.

### ***1.1.2. Región como espacio vivido***

Diversos autores han propuesto el estudio de la región haciendo referencia a los elementos culturales que entran en juego para generar significados acerca del espacio que se habita. Canclini (2000), por ejemplo, pone a discusión el papel que tienen las políticas culturales con relación a las identidades nacionales (construcciones históricas, basadas tanto en procesos sociales como en imaginarios colectivos), con el propósito de entender cómo tratar con la heterogeneidad y cómo hacer para que las alianzas económicas no sirvan sólo para que circulen libremente los capitales, sino también las personas y las culturas que habitan el espacio y por tanto, que configuran y generan la región a partir del intercambio de

experiencias, disputas y prácticas culturales que significan el espacio y contribuyen a la construcción identitaria.

Giménez (2007), por su parte, propone el concepto de región sociocultural, la cual “nos permite acceder a su composición cultural, ya que la percepción del espacio depende, en gran medida de la memoria histórica de sus habitantes” (p. 138). La región sociocultural se concibe como un espacio geosimbólico cargado de afectividad y de significados. Esta definición resalta el interés por el espacio vivido (Bataillon, 1969) en que los agentes nombran, socializan, significan y representan sus espacios, tomando en cuenta también los recorridos y desplazamientos para incorporar la idea de “límite”, a partir de las sendas y trayectos que delimitan los espacios a la vez que son significados desde la experiencia que los actores tienen de sus diferentes espacios en los que se desplaza cotidianamente.

Al respecto, Lerma (2013) también elabora planteamientos sobre el espacio vivido, que son de utilidad para comprender este concepto de región “Los estudios acerca del espacio vivido se interesan por la relación directa entre las personas y su espacio próximo [...] cómo la gente, fuera de la teorización, vive el espacio con el cuerpo, cómo lo siente, lo nombra, lo significa, se lo apropia” (p. 226-227).

De este modo, la región sociocultural, como espacio vivido, se construye como punto de partida en esta investigación en tanto alude al espacio cotidiano que recorren las docentes universitarias, quienes cuentan con una plaza de trabajo académico. Esta dimensión regional se basa en los significados sociales que atribuyen al género una serie de expectativas y creencias que generan desigualdades y relaciones de poder, que, en el caso de las mujeres, se traducen en limitaciones para acceder a cargos de alto mando, salarios más elevados, obtención de tiempos completos, recategorizaciones, consolidación de trayectorias académicas y tiempo disponible para el trabajo.

## **1.2. Políticas para la planificación de la Región**

El espacio en el que las mujeres académicas se desempeñan laboralmente, una universidad pública de México, se enmarca en un conjunto de discursos de política que circulan sobre,

educación, trabajo y género. Para comprender los límites estructurales del actuar de las mujeres en este espacio es preciso revisar estas políticas; pero, antes de esto, conviene diferenciar lo político de la política.

Juárez (2013) define lo político como aquello que:

Emerge como lo indecible, lo que queda siempre en espera de una decisión que no tiene como referente, ni la estructura firme, pero tampoco el vacío, sino el desenlace temporal de la correlación de fuerzas, es decir, la emergencia de una operación política que en dicho acto instala los referentes de identificación (p.31).

Es ese momento donde emerge en el registro de lo imaginario (ideológico) algún significante, un valor, una idea en la que se intenta fundar a la sociedad (Juárez, 2013). Es entonces un momento simbólico fundacional productor de un acontecimiento social, lo político se constituye en el lugar del conflicto, donde surge un posicionamiento, y se instituye así el sujeto político, aquel que se posiciona simbólicamente (Retamozo, 2009).

Así, mientras lo político se vincula a un momento instituyente, la política se relaciona con la administración de lo instituido, recuperando la dimensión de la pluralidad, donde puede surgir algo nuevo, al respecto, Juárez (2013) dice que:

Las políticas implican la transferencia de un problema social a un asunto dentro de fines técnicamente definidos. En ese traslado los problemas sociales –sus crisis, sus reformas- quedan reducidas a asuntos que requieren una mejor administración o un mejor diseño de programas (p. 39).

Respecto a las políticas, una de las nociones más comunes, y que además es necesaria de abordar antes de llegar a las políticas educativas, de trabajo y de género, es la de política pública, definida como el un conjunto de decisiones y acciones diseñadas por las instituciones de gobierno, dirigidas a influir (positiva o negativa) en la vida de los ciudadanos; normalmente pretenden administrar el acceso de las personas a bienes, servicios e instituciones, convirtiéndose en un aparato reglamentario que dan respuesta a las múltiples necesidades de la sociedad.

De la mano de las políticas públicas están las políticas de Estado, que aluden a aquellos asuntos considerados claves para defender los intereses generales de una nación, por lo que no debería asociarse a una ideología determinada o a un gobierno concreto, sino a las necesidades específicas de la población.

### *1.2.1. Algunas definiciones*

De las nociones expuestas arriba, se derivan conceptos compuestos, como las políticas educativas, de trabajo y de género. Las políticas públicas educativas son:

La herramienta que poseen las autoridades para generar cambios en los sistemas escolares que permitan mejorar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes y garantizar el Derecho a la Educación para todos en la región. Las políticas requieren nutrirse de evidencia empírica y modelos conceptuales que ayuden a comprender la realidad en cada país, así como la naturaleza y magnitud de los desafíos educativos que se enfrentan. (Treviño; Villalobos & Baeza, 2016, p. 26)

En cuanto a las políticas de trabajo, estas se refieren al conjunto de acciones e intervenciones gubernamentales en el mercado del trabajo con el objetivo de crear oportunidades laborales y proteger a la población sin empleo. Uno de los principios de las políticas del trabajo, según Paltiel (1998) es que:

Todas las personas necesitan desafíos y seguridad; los lugares de trabajo saludables facilitan ambos requisitos. Cuando resulta imposible lograr el éxito, aunque se haga todo lo posible (objetivos imposibles sin medios adecuados) o cuando no hay desafíos (rutina, tareas monótonas) se cumplen las condiciones para que se dé la “incapacidad adquirida” (p. 24.2).

Existen grupos de trabajadores con necesidades especiales, por condiciones de etnia, raza, religión, edad, género, orientación sexual y/o discapacidad, que se enfrentan a distintas adversidades laborales por el simple hecho de tener las condiciones mencionadas, por lo que las políticas de trabajo, deberán identificarlas, analizar y determinar las dificultades, sus causales y consecuencias, para generar así espacios equitativos y justos en materia de

asignación de puestos de trabajo, tareas, ascensos, prestaciones, relaciones con el resto de los trabajadores y otras condiciones de trabajo.

Analizando las necesidades, tareas y espacios de las mujeres trabajadoras, se consideran algunos factores que las incluye en este grupo de trabajadores con necesidades especiales, tales como la discriminación por género, el embarazo, la lactancia, la maternidad, el acoso sexual y las tareas del hogar, que, por lo general, abarcan lo equivalente a un trabajo de medio tiempo, lo que les impide desempeñar trabajos de tiempo completo.

Por su parte, la creación de políticas públicas, debe desarrollarse transversalmente en sectores laborales, educativos, comunitarios, sociales y familiares. Este reconocimiento ha sido gracias al esfuerzo de diversos actores que integran organizaciones como los movimientos feministas, las comunidades académicas intelectuales, instituciones gubernamentales y no gubernamentales, entre otras:

Incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas es una manera efectiva de extender una transformación del orden social de género hacia la familia, la vida cotidiana, el mercado de trabajo y el quehacer del Estado. Para ir más allá de la generación de mecanismos que garanticen la participación de las mujeres, la transversalización se aboca a revisar la estructura de personal, las prácticas presupuestarias, los programas de capacitación, los procedimientos y la dirección de las políticas generales (Tepichin, 2012, p. 36)

Por ello, su elaboración requiere de necesidades estratégicas de género, derivadas del análisis de la subordinación que las mujeres viven, no necesariamente aplicada por hombres, sino de orden estructural, relacionado con el poder, la explotación, la discriminación y la violencia. Esta identificación de las necesidades de hombres y mujeres es lo que ha permitido introducir la perspectiva de género en las políticas públicas.

Para el diseño de estas políticas, existen una serie de elementos a considerar, y es necesario tener en primer lugar un enfoque. Treviño; Villalobos & Baeza (2016) proponen el enfoque combinado, este refiere a la combinación de varias decisiones ya sea en orden jerárquico (de arriba hacia abajo), donde las autoridades centrales establecen prioridades y políticas de



amplia cobertura, y en el sentido contrario (de abajo hacia arriba) para implementar y ajustar programas nacionales a la realidad local y desarrollar intervenciones propias específicas que pueden estar alineadas con las políticas nacionales. Otro elemento a considerar es la organización de los desafíos de las políticas educativa, de trabajo y de género, que son múltiples y van de lo general a lo particular, pues corresponden a un contexto con dinámicas culturales, sociales, económicas y políticas propias.

### ***1.2.2. Educación y trabajo***

La educación, la cual, al ser un derecho humano y por tanto, público, debe ser equitativa, incluyente, de calidad y continua (a lo largo de la vida), debe garantizar el acceso igualitario al aprendizaje y la reducción de las disparidades entre los distintos grupos poblacionales (Treviño; Villalobos & Baeza, 2016). Esto más que ser el objetivo del sistema educativo, es un reto que, hasta el día de hoy, no se ha logrado superar, pues la diversidad de contextos, problemáticas y condiciones tan difíciles de comprender y asimilar para las autoridades educativas, generan contantemente desafíos para las instituciones, a la hora de diseñar estrategias para mejorar, adecuar y reformar los espacios de aprendizaje.

Es aquí donde hablar de políticas de acceso a las mujeres a la universidad y al trabajo profesional, embona perfectamente con los estudios regionales, ya que, si bien son elaboradas atendiendo a lineamientos de orden global, asumen peculiaridades importantes en cada región de acuerdo con dichas particularidades. La oferta educativa que se realiza a nivel superior es producto de una región plan, en tanto producto de una acción emprendida por un organismo planificador de la educación superior. La región plan:

- Se define con base en un plan, que delimita un área geográfica de acción, bien por parte de un organismo público, o bien una organización privada.
- En relación a un campo de fuerzas. Donde la influencia de un espacio respecto a lo circunscrito define el área o región.
- Como un agregado homogéneo. Que es el área que comparte un elemento común, o donde cierta característica existe de forma uniforme. Que comparten un mismo rasgo (Ramírez, 2008, p. 105).

En función a las anteriores ideas, es posible sostener que las sendas cotidianas que recorren las académicas de la UNACH, se enmarcan en las políticas educativas y de trabajo que impulsan el desarrollo de la educación superior en México asumiendo una perspectiva de género.

Al interior de las universidades, estas políticas buscan la equidad de género tanto en el espacio académico, administrativo y formativo. Uno de los grandes desafíos de las políticas educativas ha sido las disparidades de género, pues las mujeres enfrentan barreras (familiares y personales) a la hora de desenvolverse en el ámbito académico profesional, y es que, aunque las mujeres incursionemos en los espacios laborales de manera aparentemente igualitaria, el hogar continúa siendo un espacio estereotipado donde las tareas del hogar y la crianza de los hijos siguen siendo tareas femeninas.

Esta realidad lleva a las instituciones a diseñar políticas que dan cabida y tolerancia laboral a mujeres madres, por ejemplo, como la incapacidad otorgada a mujeres que dan a luz, o la tolerancia en los horarios de entrada y salida durante la lactancia.

### **1.3. Vida cotidiana de las mujeres académicas**

En su cotidianidad, las mujeres académicas acuden a diferentes espacios en los que despliegan sus rutinas, actividades, pasiones, intereses y obligaciones, estos se convierten en escenarios de procesos de socialización, significación y representación. La socialización se refiere al conjunto de aprendizajes que definen el contacto que establecen con los actores participantes y colaboradores de dichos espacios; la significación se refiere al sentido que cobra el espacio para ellas a partir de la propia experiencia y a la forma en la que el espacio es vivido y apropiado; la representación corresponde a las formas en que se conoce el espacio, sean dominantes o subalternas, y surgen como resultado de la pluralidad de los significados cimentados, así como por la influencia del transcurso del tiempo, del intercambio ideológico, del cruce de culturas y de las relaciones de poder, entendiendo así que, los espacios de dominación, pueden ser también fuente de resistencia (Lerma, 2013).

Por tanto, los usos que las mujeres hacen de sus espacios (tanto profesional como familiar) son producto de aprendizajes aprehendidos a lo largo de su vida, que adquieren significados particulares para ellas al identificarse como investigadoras, docentes, madres y/o amas de casa. Son también objetos de representación que han venido cambiando a lo largo del tiempo teniendo en cuenta la influencia de las políticas públicas orientadas hacia la equidad de género.

La vida cotidiana se relaciona con lo que Bataillon (1969), al estudiar las regiones, denominó como espacio vivido: “Cada individuo, cada grupo social concibe permanentemente varios espacios. En el nivel diario se sobreponen el espacio del trabajo, el de la escuela, el de las compras” (p. 147). El espacio vivido alude a la forma en la que los habitantes visualizan el territorio en el que viven, y puede referirse a cualquier lugar en donde sujetos desplieguen parte de su vida cotidiana, por lo que su análisis puede abarcar una localidad, una región, una nación, un continente y hasta del mundo; su análisis también dependerá de la posición que mantengan los sujetos, de la época, de los intereses, de las condiciones que se presenten, es decir, el campo de estudio del espacio vivido es tan amplio y sus implicaciones son tantas que siempre será necesario delimitar:

En este sentido, el espacio vivido por las docentes universitarias se constituye a partir de las sendas que recorren en la cotidianidad para conciliar las actividades propias de su trabajo profesional con las que son propias de los trabajos del cuidado del hogar; en el entendido que estos últimos han sido atribuidos a las mujeres y enmarcados en mecanismos de control y relaciones de poder establecidas a partir de la diferencia de género. Estas sendas cotidianas se refieren a las distancias y tiempos que recorren las mujeres académicas diariamente para dar cumplimiento a las tareas propias del espacio laboral (como académicas de tiempo completo en la universidad) y familiar (como madres de familia y amas de casa). Giddens (1995) las explica de la siguiente manera:

Sendas de vida en un espacio-tiempo, que se podían trazar sobre una carta por medio de una notación particular. En otras palabras: las pautas típicas de movimiento de los individuos se pueden representar como la repetición de actividades de rutina a lo largo de días o de lapsos más prolongados de espacio-tiempo. Los agentes se mueven en

contextos físicos cuyas propiedades interactúan con las capacidades de ellos, dadas las restricciones enumeradas antes, mientras esos agentes interactúan entre sí (p.144).

Estas sendas conectan dos espacios que son vividos de manera diferente, uno de ellos, el espacio del trabajo profesional (académico), que les abre la posibilidad de empoderamiento y de construir una trayectoria académica sólida en resistencia o en oposición a construcciones socioculturales que años atrás negaban a las mujeres la participación en los espacios públicos, y el otro, el espacio familiar propio del cuidado doméstico, en donde aún se viven modelos estereotipados de lo femenino y lo masculino, pues las tareas del hogar son todavía, en muchos escenarios, “responsabilidades de las mujeres”, lo que continua reforzando una fuerte división entre los roles de hombres y mujeres, que además son valorados por los grupos sociales de forma diferenciada, pues socialmente, ser profesionista y proveedor del hogar será más valorado que ser ama de casa (Guzmán, 2010).

Los espacios están regidos por lo que Giddens (1995) denomina como sedes:

Sedes denotan el uso del espacio para proveer los escenarios de interacción, y a su vez los escenarios de interacción son esenciales para especificar su contextualidad [...]es característico que las sedes presenten regionalización interna, y en su interior las regiones tienen una importancia crítica para constituir con- textos de interacción [...]Regionalización» no se debe entender sólo como localización en el espacio sino como referida a la zonificación de un espacio-tiempo en relación con prácticas sociales rutinizadas (p.150-151).

Por tanto, las sedes son aquellos espacios de interacción social, reglados y normados por una serie de estructuras de tipo sociales y culturales convertidas en marcadores simbólicos que se convierten en fronteras para definir una región. Es decir, los espacios en los que las mujeres concentran sus acciones cotidianas, así como las relaciones que establecen en ellos; las sedes se expresan en las maneras en las que las personas usan el espacio para proveer los escenarios de interacción; no se limita a los elementos físicos que la delimitan sino a los modos en que se utilizan.

En esta investigación se toman en cuenta dos espacios, la universidad y el hogar, entendiendo que, en ambos espacios, hay fuertes resistencias que tienen como base una serie de

expectativas guiadas por el género, llegando así a la conclusión de que el espacio o las sedes pueden estructurarse sobre la base del género:

Los espacios y los lugares, así como el sentido que tenemos de ellos junto con otros factores asociados, como nuestros grados de movilidad— se estructuran recurrentemente sobre la base del género. Más aun, se estructuran sobre la base del género en miles de maneras diferentes, que varían de cultura a cultura y a lo largo del tiempo. Y esta estructuración genérica de espacio y lugar' simultáneamente refleja las maneras como el género se construye y entiende en nuestras sociedades, y tiene efectos sobre ellas (Massey, 1994, p.40).

### ***1.3.1. Conciliación familia-trabajo***

Aunque es cierto que hoy en día las mujeres tenemos libre acceso al trabajo remunerado y la educación universitaria, también persisten desigualdades de género. Ni siquiera al interior de las instituciones de educación superior, áreas, facultades o programas educativos en donde las mujeres superan en número a los hombres, se ha logrado acabar con las inequidades de género; igualmente, si bien es cierto que las mujeres han irrumpido en el mundo del trabajo asalariado, que por mucho tiempo estuvo reservado para los hombres, ellos no se han integrado de la misma manera a los trabajos del cuidado doméstico que históricamente se han considerado exclusivos para la mujer. Son pocos los hogares en donde hombres y mujeres, esposas y esposos, colaboran de forma equitativa en las tareas domésticas y de cuidado, y son aún muchos hogares en donde las mujeres, además de tener un trabajo de tiempo completo en alguna institución pública, privada, empresa o negocio particular, están a cargo del cuidado y la crianza de los hijos, así como de la limpieza y los cuidados del hogar, dejando exentos y excluidos a los hombres en esta participación.

De acuerdo con lo expuesto, es posible entender que las problemáticas de género responden a problemas de tipo global, pues históricamente estas diferencias se han convertido en desigualdades sociales que se sustentan en la primacía de los hombres. Aunque estas diferencias se construyen de manera diferente a partir del contexto, la época y la cultura, hay una característica persistente a lo largo de la historia y en casi todos los contextos, donde las mujeres de alguna manera se encuentran en desventaja. Esta realidad tiene una densidad tal

que configura la mayoría de los espacios donde se encuentra la interacción entre hombres y mujeres en las sociedades contemporáneas.

El transitar diario de las mujeres que cuentan con un empleo remunerado las obliga a conciliar el espacio laboral y familiar. Las estrategias y mecanismos que hacen factible esta conciliación son resultado de un conjunto de creencias socioculturales que se construyen en torno a lo femenino, que influyen tanto en la identidad de las personas como en sus prácticas y roles, es decir, es resultado del género, entendido como:

- Una construcción social y cultural de las diferencias sexuales. A partir de ello se construyen los conceptos de masculinidad y feminidad, lo cual varía de un grupo social a otro, y de una época a otra.
- La categoría género abarca el conjunto de características, de oportunidades y de expectativas que un grupo social asigna a las personas y que estas asumen como propio.
- El género es el conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales construidas por cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual, y determina las relaciones entre los sexos (Guzmán, 2010, p. 23).

Algunos de los desafíos que las mujeres enfrentan en sus espacios laborales, tienen que ver con la asignación de los roles femeninos que les confieren responsabilidades del hogar y cuidados. Los roles de género son un conjunto de expectativas sociales en torno a cómo ser, cómo actuar y qué funciones desempeñar a partir del género.

Los roles de género producen un constante sentimiento en las mujeres, de que siempre se espera algo de ellas por ser mujeres, que sean afectivas, sensibles, débiles, cuidadoras, madres etc. Estas expectativas son altamente diferenciadas entre hombres y mujeres, es decir, se esperan cosas distintas de un hombre que de una mujer, y además, las expectativas también son valoradas de forma diferenciada pues de un hombre se espera que sea líder, racional, científico, hábil, fuerte, agresivo entre otras, y estas cualidades le permiten acceder a espacios mejor valorados y reconocidos por los grupos sociales, pues un puesto gerencial, un cargo político serán más valorados y mejor remunerados que ser ama de casa.

Los roles de género presentan cierta rigidez cuando las personas actúan en oposición a lo que social y culturalmente se espera de ellos; cuando las mujeres deciden desarrollarse profesionalmente e incursionar en el mundo laboral de tiempo completo, son constantemente

cuestionadas respecto a sus habilidades para conciliar el cuidado de sus hijos y el hogar con sus responsabilidades laborales, lo que lleva a las mujeres a buscar un sano equilibrio entre todas sus tareas y así alcanzar autonomía, dignidad, autosatisfacción y en ocasiones, estabilidad económica, pues muchas veces el trabajo viene más acompañado de las múltiples necesidades económicas que del deseo por desarrollarse profesionalmente.

Este equilibrio mencionado es también conocido como: “Conciliación de la vida laboral y familiar, que significa compatibilizar el trabajo remunerado con las tareas domésticas y las responsabilidades familiares” (Baeza, 2017, p.13), y a estas tareas había de agregar también las personales.

Para adentrarnos en el análisis de la vida cotidiana de las académicas, es primordial diferenciar los términos trabajo doméstico del trabajo de cuidados, mientras el primero da por sentado que las actividades y tareas familiares, de crianza y del hogar son realizadas en la casa, como único espacio donde se llevan a cabo, mientras que el trabajo de cuidados refiere a la labor de atender las necesidades básicas de los demás (alimentación, vestimenta, aseo) para que ellos alcancen sus objetivos, aspiraciones y expectativas laborales, profesionales y hasta personales, esto puede ser explicado con el peculiar dicho: “detrás de un hombre, siempre hay una gran mujer”, refiriendo que aquel hombre que se desempeña exitosamente en cualquier área de su vida, es gracias a que una mujer (ya sea la madre o la esposa) lo ha impulsado para alcanzar el éxito. Es así como los varones tienen el doble de oportunidades de desarrollarse profesionalmente, al tener resueltas sus necesidades más básicas del hogar y la familia, mientras que las mujeres asumen su rol de género tradicional, al mismo tiempo que buscan sus intereses individuales para encontrar nuevas formas de ser en lo personal (Baeza, 2017).

¿Por qué a las mujeres se nos confina al hogar? Muchas instituciones han incentivado históricamente los roles de género, tales como la iglesia, la educación, la política, el mercado y la salud, todas estas instituciones han recurrido a diversos medios para inducirnos a las mujeres al designio social de ser madres y esposas. Muchos de los discursos del género se sustentan en condiciones biológicas, por ejemplo, la creencia de que las madres poseemos un “instinto” para la crianza, que no poseen los padres, esto por la condición del embarazo y la

lactancia. Se nos ha hecho creer que está en nuestra “naturaleza” ser madres, criar y cuidar a nuestros hijos en soledad, cuando, tanto el padre como la madre pueden tener las mismas potencialidades y capacidades afectivas para la crianza.

### ***1.3.2. El Techo de cristal: Los estudios de género***

En los estudios de género se ha propuesto la metáfora del “techo de cristal” para dar cuenta de los límites imperceptibles que impiden o dificultan a las mujeres lograr su desarrollo profesional (Lázaro 2007). Este techo las obliga a poner un extra en su trayectoria académica, a esforzarse más (que el resto de sus compañeros) por demostrar sus aptitudes, pues son constantemente cuestionadas debido a una serie de prejuicios extendidos a la hora de confiar a las mujeres puestos de responsabilidad, así como a una estructura de prácticas machistas extendidas dentro de las instituciones como el compadrazgo y el hecho de que la mayoría de estos puestos sean ocupados por hombres. A partir de esta realidad es también necesario hablar de lo que Giddens (1995) denomina como restricciones y proyectos:

Los encuentros que los individuos tienen en las trayectorias de la vida diaria están sujetos a restricciones que derivan de la lista antes transcrita [...] los agentes no son meros cuerpos móviles, sino que son seres intencionales con objetivos o lo que él denomina «proyectos». Los proyectos que los individuos tratan de realizar, para ser puestos en acto, tienen que utilizar los recursos intrínsecamente limitados de tiempo y espacio a fin de superar las restricciones a que se enfrentan (Giddens, p. 14).

Según este autor, todos los tipos de restricciones, son también oportunidades, medios para habilitar una acción. La investigación se sitúa por lo tanto en el análisis de las estrategias que las académicas despliegan a la hora de enfrentarse a estas restricciones en las sendas que recorren cotidianamente para la realización de sus proyectos, así como de comprender la forma en que las académicas viven y habitan sus espacios, la forma en que estos espacios son constituidos también por sedes que definen el actuar, la interacción así como los hábitos, los sentimientos, emociones y sensaciones que experimentan en el espacio.

Al momento de desplazarse del hogar a las sedes de trabajo para emprender proyectos académicos y de desarrollo profesional, así como para impartir sus clases y relacionarse con



alumnos y compañeros docentes, las docentes enfrentan un doble discurso. En línea vertical, asumiéndose como portadoras de conocimientos y saberes disciplinares-académicos y en línea horizontal, cargando significados producto de experiencias cotidianas (Tordens, 2015, citado por González, 2017). De esta manera, se entiende que la vida universitaria está atravesada por los sentidos y significados anclados en la vida cotidiana de los sujetos con la geografía humana, pero al mismo tiempo esta vida cotidiana es atravesada por las propias condiciones sociales instituidas por normas, temporalidad, procesos y medios que determinan la actividad de los sujetos (Hernández, 2017, p.94).

#### **1.4. Políticas sobre educación, trabajo y género**

Las sendas que recorren las mujeres académicas para conectar las sedes en las que actúan cotidianamente, conforman su mundo de vida. Pero no podemos entender este mundo como aislado o ajeno del entorno del que forma parte. De ahí la necesidad de contextualizar la investigación, tomando en cuenta aspectos que marcan la vida académica de las mujeres en función de las instituciones en las que se desenvuelven, entre las que destacan las disposiciones políticas que intervienen en sus espacios-tiempos, y las condiciones que marcan desigualdades de género en diferentes escenarios de la universidad (académicos, administrativos, legislativos).

Por ello, antes de adentrarnos en la consideración de las políticas educativas, de trabajo y de género que se aplican en la UNACH, se revisan los lineamientos que emanan de organismos internacionales y de instancias nacionales.

##### ***1.4.1. Contexto internacional***

Es necesario anotar que las políticas sobre educación, trabajo y género que se asumen en México se derivan de convenios signados por el Estado mexicano ante organismos internacionales, algunos de los más importantes se refieren a continuación.

La propia expresión “conciliación de la vida laboral y familiar, nace en la Unión Europea, aparece por primera vez en 1974, en el Plan de Acción Social de la Comunidad Económica

Europea, y se hallaba estrechamente vinculado al objetivo de la igualdad de trato en el empleo.

La Unión Europea y la UNAF (Unión de Asociaciones Familiares), presentaron el Informe UNAF denominado: Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea (Campillo, 2019). En este informe se define a las políticas de conciliación como aquellas políticas destinadas a ampliar los recursos (económicos, servicios y tiempo) para hacer compatible el cuidado familiar y la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral. Estas políticas de conciliación tendrán como objetivo la ampliación de la participación laboral femenina, la corresponsabilidad, la lucha contra la pobreza e incluso un aumento en la natalidad.

Durante la Conferencia Mundial sobre la Mujer, llevada a cabo en Beijing en el año 2000, se realizó el Informe del Comité Especial Plenario del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General, donde, en el capítulo III, el comité recomienda que la asamblea apruebe la declaración política del Proyecto de resolución I, donde se menciona (entre muchas otras declaraciones) que:

Nosotros, los gobiernos, al comenzar el nuevo milenio, reafirmamos nuestra promesa de superar los obstáculos surgidos en la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing y las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro, y de fortalecer y salvaguardar un entorno nacional e internacional propicio, y con ese fin nos comprometemos a seguir adoptando medidas para lograr su aplicación plena y acelerada, entre otras cosas, mediante la promoción y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y los programas y la promoción de la plena participación de la mujer y la potenciación de su papel en la sociedad y del aumento de la cooperación internacional para la aplicación plena de la Plataforma de Acción de Beijing (Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995)

Es así como, a partir de estas declaraciones, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), en la revisión regional 2015, *Educación para Todos*, tuvo entre sus objetivos la propuesta de trabajar en pro de la “Paridad e igualdad de género en la educación”, pues menciona la necesidad de crear políticas educativas

manifiestas para cerrar estas brechas, considerando elementos estructurales como de proceso educativo (Treviño; Villalobos & Baeza, 2016). Además, en esta misma revisión se invitó a que cada Estado reconociese abiertamente, que las disparidades de género son un problema de políticas públicas, que debe ser atendido transversalmente, es decir, tanto en el sector educacional, como al interior de las instituciones, en las prácticas docentes, los contenidos académicos, las oportunidades gestionadas, la designación de funciones etc.

Treviño; Villalobos & Baeza (2016), ponen como ejemplo a Brasil y su programa “Niñas y jóvenes mujeres en Ciencias Exactas, Ingeniería y Computación”, que tiene el propósito de incrementar el número de mujeres en carreras científicas y tecnológicas, promoviendo el apoyo financiero a proyectos desarrollados por las escuelas que persigan los propósitos de dicho programa, buscando así despertar en las mujeres el interés por tales profesiones; otro de sus objetivos es el fomento a la participación de las mujeres en programas de posgrado, en particular en áreas de ingeniería, matemáticas, física, química informática y otros campos de la ciencia.

El programa sin duda, manifiesta el interés por romper con prejuicios sexistas que se proyectan en la congregación de mujeres y hombres en carreras y profesiones específicas, que en su campo, se encuentran características semejantes a los atributos de lo femenino y lo masculino, es decir que el hecho de ser hombre o mujer se asocia casi “por naturaleza”, con ciertas actividades, potencialidades, limitaciones o actitudes, por ejemplo, los hombres son racionales, buenos científicos, calculadores, sistemáticos, prácticos y poco afectivo, características esenciales en las ciencias exactas, mientras que las mujeres son intuitivas, creativas, sensibles, afectivas, pacientes y mesuradas, características esenciales en las ciencias humanas.

Otra de las recomendaciones de la UNESCO es tomar en cuenta en la preparación docente, como parte de una formación inicial y continua, la promoción de una perspectiva de género integradora y equitativa en los procesos de enseñanza, pues estos procesos se relacionan con prácticas de socialización arraigadas en las culturas que suelen transmitirse en la práctica docente. Otro ejemplo de esto es el *Programa Escuela de formación para mujeres en oficios no tradicionales de su sexo* desarrollado en México con el propósito de proponer una

estrategia que fortalezca el liderazgo en mujeres que viven en situación de marginalidad y, por ende, atacar la discriminación y segregación ocupacional mediante el aprendizaje activo de mujeres, en distintos oficios técnicos que son poco realizados por mujeres, como la electricidad, albañilería, plomería y/o mecánica (Informe Educación Para Todos, 2015; en Treviño; Villalobos & Baeza, 2016). Por último, las acciones no deberán encaminarse exclusivamente en la disminución en las brechas de aprendizaje, sino también deben promoverse acciones y programas para atacar fenómenos que vulneran a las mujeres, como el acoso sexual, la prostitución, la violencia de género etcétera.

La UNESCO (2015) también plasmó en el *Documento de posición sobre la educación después de 2015*, que debe reconocerse el papel de la educación en la facilitación del desarrollo en ámbitos como la salud, el empleo y la igualdad de género, para reafirmar una visión humanista e integral como derecho humano y elemento fundamental del desarrollo personal y socioeconómico. También reconoce como una de las prioridades en la educación superior, la necesidad de establecer políticas sobre equidad, calidad, diversificación del sistema de educación superior, gobierno de las universidades y financiamiento.

#### ***1.4.2. Contexto nacional***

Dentro de la Ley General de Educación (1993) de México, en el *Capítulo III: De la equidad en la educación*, el Art. 32 dice que:

Las autoridades educativas tomarán medidas tendientes a establecer condiciones que permitan el ejercicio pleno del derecho a la educación de calidad de cada individuo, una mayor equidad educativa, así como el logro de la efectiva igualdad en oportunidades de acceso, tránsito y permanencia en los servicios educativos (p. 17).

Esta Ley, establece únicamente que cada institución deberá diseñar sus propias políticas que cumplan con las mencionadas disposiciones. La equidad educativa y la igualdad de oportunidades toma en cuenta a personas que pertenezcan a grupos y regiones con mayor rezago educativo, dispersos o que enfrentan situaciones de vulnerabilidad por circunstancias específicas de carácter socioeconómico, físico, mental, de identidad cultural, origen étnico o

nacional, situación migratoria o bien, relacionadas con aspectos de género, preferencia sexual, creencias religiosas o prácticas culturales.

Por otro lado, en el contexto nacional de la educación superior, el Plan Nacional de Desarrollo (PND 2013-2018), elaborado por el Gobierno Federal, establece dentro de las cinco grandes metas nacionales la denominada “México con educación de calidad” para el desarrollo del potencial humano de los mexicanos con educación de calidad, donde el Objetivo 3.2, pretende garantizar la inclusión y la equidad en el Sistema Educativo mediante estrategias organizadas en rubros, siendo la Estrategia III la de Perspectiva de Género, presentando las siguientes líneas de acción:

- Impulsar en todos los niveles, particularmente en la educación media superior y superior, el acceso y permanencia de las mujeres en el Sistema Educativo, así como la conclusión oportuna de sus estudios.
- Fomentar que los planes de estudios de todos los niveles incorporen una perspectiva de género, para inculcar desde una temprana edad la igualdad entre hombres y mujeres.
- Incentivar la participación de las mujeres en todas las áreas del conocimiento, en particular las relacionadas a las ciencias y la investigación.
- Fortalecer los mecanismos de seguimiento para impulsar a través de la educación, la participación de las mujeres en la fuerza laboral.
- Robustecer la participación de las niñas y mujeres en actividades deportivas, para mejorar su salud y su desarrollo humano.
- Promover la participación equitativa de las mujeres en actividades culturales. (Plan Nacional de Desarrollo, 2013-2018, p. 130).

#### ***1.4.3. Equidad de género en Instituciones de Educación Superior***

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), publicó el documento “Equidad de género en la Educación Superior”, en el que se reconoce que la erradicación de las desigualdades de género es uno de los retos más importantes que enfrentan las Instituciones de Educación Superior (IES) en México, pues desde tiempo atrás, la universidad ha sido, históricamente, un espacio desfavorable para las mujeres.

Muchas desigualdades aún persisten; son notables en el ámbito de la profesión académica (nombramientos y promociones), en las evaluaciones y en el otorgamiento de

reconocimientos, en el acceso y la permanencia por áreas y disciplinas, así como en ciertas regiones del país (García Guevara, 2004). Tampoco es posible olvidar que lamentablemente existen situaciones de acoso, hostigamiento y violencia de género en las IES mexicanas (Ordorika, 2015).

En este mismo documento, la ANUIES expone la necesidad de plantear la equidad de género como parte de los estatutos y lineamientos de todas las instituciones educativas, a través de políticas mediante las cuales el tema de la equidad sea regulado, organismos donde se desarrollen campañas, foros y programas que persigan este mismo fin, y protocolos e instancias para atender satisfactoriamente las denuncias de acoso, hostigamiento, discriminación entre otras formas de violencia de género.

Esta iniciativa está plasmada en una agenda a favor de la equidad, gestionada por la propia ANUIES, a través de las Redes Regionales de Estudios de Género. Por otro lado, a nivel nacional, se encuentra la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior (RENIES), que emitió una declaración para establecer un compromiso, a favor de la equidad de género, con rectores y autoridades. Estas declaraciones se dividen en los siguientes rubros: Legislación, Igualdad de oportunidades, Conciliación de la vida profesional y la vida familiar, Estadísticas de género y diagnósticos con perspectiva de género, Lenguaje, Sensibilización a la comunidad universitaria, Estudios de Género en la educación superior, y Combate a la violencia de género en el ámbito laboral y escolar (Ordorika, 2015).

En relación con la Legislación, es necesario conformar modelos, estructuras, y mecanismos que incorporen la perspectiva de género, en todas las legislaciones universitarias de las IES, esta legislación deberá contener los siguientes puntos:

- La integración del precepto de equidad de género dentro de las legislaciones de las universidades e Instituciones de Educación Superior, y su actualización a fin de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Garantizar la asignación de recursos anuales específicos, que sean irreductibles, para implementar políticas institucionales a favor de la equidad de género en las IES.
- La creación de una comisión de equidad al interior de los consejos u órganos de gobierno de las IES.

- La formación de un mecanismo, instancia o estructura para la implementación de la equidad de género dentro de las IES.
- La creación de un plan de igualdad dentro de cada institución de educación superior.
- El desarrollo de un reglamento para la implementación de la equidad de género que también permita darle seguimiento.
- La formación de una red nacional de coordinaciones de equidad que fomente el intercambio de experiencias y enriquezca los procesos de implementación de la equidad de género en las universidades e Instituciones de Educación Superior.
- Indicar en los presupuestos institucionales los recursos destinados a políticas de igualdad, e impulsar la transversalización de género de la totalidad del presupuesto de todas las IES.
- Promover vínculos con la legislatura federal y las legislaturas estatales (Ordorika, 2015, p. 12).

En cuanto a la igualdad de oportunidades, las declaraciones sugieren garantizar la participación equitativa de ambos sexos, mediante políticas institucionales, reglamentos internos de contratación igualitarios, que las mujeres tengan acceso a puestos de poder, garantizar la paridad de género en la estructura institucional, abrir convocatorias para la investigación y publicaciones, que sean especialmente dirigidas a mujeres.

En el rubro *Conciliación de la vida profesional y la vida familiar*, se establece la necesidad de disminuir la tensión entre los tiempos que ocupan las mujeres para atender los espacios y actividades familiares así como los laborales; entre las medidas propuestas se destaca la apertura de estancias infantiles, la ampliación de los límites de edad para el acceso a becas de posgrado y la garantía del cumplimiento de los derechos de las mujeres para tener una licencia de maternidad (Ordorika, 2015).

En el rubro *Estadísticas de género y diagnósticos con perspectiva de género* (Ordorika, 2015), se plantea la necesidad de generar diagnósticos sobre las brechas de género en cada institución, utilizando un sistema de indicadores y así crear un banco de datos con la información. En el rubro de Lenguaje, se sugiere fomentar el lenguaje inclusivo institucional no sexista. En el rubro: Sensibilización a la comunidad universitaria, se pretende visibilizar el sexismo, la desigualdad de género y sus consecuencias en la vida cotidiana, a través de acciones como campañas de difusión, talleres y formación permanente en el tema.

En el rubro de *Estudios de Género* en la educación superior, sugiere que en cada institución se establezca un departamento de Género, que cuente con su propia infraestructura, plazas académicas y administrativas de base, presupuesto, recursos, equipamiento, para así llevar a cabo acciones como proyectos y trabajos de investigación, talleres, cursos, foros, e incorporar una asignatura perspectiva de género, en todas las licenciaturas, como herramienta teórico-metodológica (Ordorika, 2015).

En el último rubro *Combate a la violencia de género en el ámbito laboral y escolar*, se propone impulsar códigos de ética con perspectiva de género que sensibilice a la comunidad universitaria, minimizando el ambiente hostil, violento, discriminatorio, misógino y homofóbico a partir de estrategias y recursos como asesoría psicológica y jurídica para las víctimas (Ordorika, 2015).

Estos posicionamientos son recuperados por las universidades, en este caso la UNACH, para inducir en sus reglamentos, planes de desarrollo institucional y estructuras administrativas lineamientos que garantice la equidad de género.

### **1.5. Políticas de educación, trabajo y género en la UNACH**

¿Se han diseñado y aplicado políticas para la búsqueda de la equidad de género en los espacios académico, administrativo y formativo de la UNACH? Uno de los grandes desafíos de las políticas institucionales en esta materia han sido las disparidades de género, pues las mujeres enfrentan más barreras (familiares y personales) a la hora de desenvolverse en el ámbito académico profesional, y es que, aunque las mujeres incursionemos en los espacios laborales de manera aparentemente igualitaria, el hogar continua siendo un espacio estereotipado donde las tareas del hogar y la crianza de los hijos continúan siendo tareas que caen bajo la responsabilidad de las mujeres.

Esta realidad ha llevado a las instituciones a diseñar políticas que dan cabida y tolerancia laboral a mujeres madres, por ejemplo, como la incapacidad otorgada a mujeres por maternidad, o la tolerancia en los horarios de entrada y salida durante la lactancia. ¿Cuáles son las políticas de educación y género que prevalecen en la UNACH? ¿están planteadas en



función a las diferentes necesidades de las mujeres académicas que pretenden desarrollarse profesionalmente evitando coartar su desarrollo profesional?

### ***1.5.1. Documentos institucionales***

La Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Chiapas, es el máximo órgano reglamentario, que tiene como objetivo organizar a la universidad en orden y estructura, atendiendo a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas y demás ordenamientos aplicables.

En Artículo 5, del capítulo III de esta Ley Orgánica, menciona dentro de las atribuciones de la universidad, la de:

Promover planes y programas educativos con perspectiva de género y, en general, de derechos humanos, para la inclusión de grupos en situación de vulnerabilidad tales como: migrantes, indígenas, afrodescendientes, discapacitados y personas en condiciones de pobreza; a fin de extender la cultura y garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y de acceso al servicio educativo (Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Chiapas P.O. 084 Segunda Sección, 12/02/2020).

En el artículo 6, del capítulo IV “Del personal de la Universidad”, de esta Ley Orgánica, señala que: “La Universidad, a través de sus autoridades, procurará el principio de paridad de género en la designación de sus funcionarios, así como en la composición de sus órganos colegiados”. No obstante, al observar el organigrama de la universidad (ver Figura 1, Capítulo tres), es evidente que aún existe una brecha significativa entre el número de mujeres y hombres que participan en cargos directivos de la universidad. Por muchos años, se ha sabido de manera no oficial, que la mayoría de estas designaciones no obedecen a un proceso de selección, concurso o convocatoria, sino que se designan por relaciones personales con las personas en el poder (estas relaciones personales son conocidas como “compadrazgo”), por ello, casi siempre los nombramientos se dan entre amigos, compadres, conocidos de directores, secretarios o personal de rectoría, que, en su mayoría, son hombres.

Al respecto de lo anterior, en el Artículo 19, del capítulo III “De la Rectoría”, de esta Ley Orgánica, se menciona que dentro de las facultades y obligaciones de la persona titular de la Rectoría, está la de:

XII. Proponer a la Junta de Gobierno las ternas para la designación de los Directores de las Escuelas, Facultades o Institutos de la Universidad, tomando en consideración la opinión de la comunidad universitaria.

XIII. Nombrar y remover libremente al Secretario General, Secretario Académico, Secretario Administrativo, al titular de la Oficina del Abogado General, y a los titulares de las Secretarías de la Administración Central de la Universidad, Directores Generales, Directores de Área, Jefes de Departamento y demás personal de confianza, cuya designación no corresponda a la Junta de Gobierno (Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Chiapas P.O. 084 Segunda Sección, 12/02/2020).

Estos artículos, dejan de manifiesto que, en efecto, estas designaciones se llevan a cabo desde el orden superior universitario, por lo que la ausencia de una paridad de género en la designación de funcionarios, así como en la composición de los órganos colegiados, es y ha sido responsabilidad de las personas que encabezan la universidad: Rector y Junta de Gobierno.

Otro documento institucional de la UNACH es el Contrato Colectivo del Sindicato del Personal Académico de la UNACH (SPAUNACH). En la revisión de este contrato, se identificaron aquellas cláusulas que se destacan por favorecer la equidad entre académicas y académicos, y/o reducir las tensiones de los tiempos de las académicas, aunque es importante señalar que este contrato únicamente beneficia a las académicas y académicos agremiados al sindicato, por lo tanto, las académicas de contrato y/o asignatura no cuentan con estos apoyos (y son las académicas y académicos de contrato quienes abarcan un mayor porcentaje de la plantilla docente en la universidad):

CLÁUSULA 24. Las trabajadoras académicas de tiempo completo que tengan hijos en periodo de lactancia, gozarán de 2 horas hábiles y las trabajadoras de medio tiempo gozarán de 1 hora hábil por el término de 6 meses para la alimentación de sus hijos sin que por esto se afecte su salario, las que deberán tomarse dentro del tiempo dedicado a las actividades señaladas en el segundo párrafo de la cláusula 18 de este Contrato Colectivo; a las

trabajadoras académicas de asignatura de 15 HSM o más, se les adecuará su horario para que puedan cumplir con esa función (Contrato Colectivo de Trabajo, 2021).

CLÁUSULA 26. Las trabajadoras académicas disfrutarán de 90 días de descanso, distribuidos 30 días antes y 60 días después del parto con goce de salario íntegro. Estos periodos se podrán prorrogar por el tiempo que sea necesario, en caso de que se encuentren incapacitadas para el desempeño de sus labores académicas a consecuencia del embarazo, acreditándolo mediante incapacidad médica otorgada por el Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado, institución médica pública o servicio médico particular, siempre y cuando estas últimas sean avaladas y canjeadas por el ISSSTE. Si el descanso pre o postnatal llegara a coincidir con el periodo de vacaciones, estas las disfrutará la trabajadora académica inmediatamente al término de su incapacidad; previa comunicación y justificación al centro de trabajo. En caso de un parto pre término, la trabajadora académica disfrutará de 90 días de descanso. Las académicas que tomen en adopción a un niño o niña de hasta 10 años de edad, disfrutarán de cuarenta y cinco días de licencia con goce de salario íntegro a partir del día en que lo reciban y tendrán los mismos derechos que las madres naturales, siempre y cuando lo acrediten con la documentación oficial correspondiente.

La Ley Federal del Trabajo, establece en el Artículo 28 estos periodos de maternidad y lactancia, como un derecho de todas las madres trabajadoras, por lo que debería ser obligación de la universidad, velar este derecho para todas las académicas, incluyendo a las que no son agremiadas del SPAUNACH. No obstante, en el Capítulo tres de esta tesis, se recuperan testimonios de académicas con perfil de Profesoras de asignatura (por contrato), donde narran la angustia e incertidumbre que vivieron durante la gestación por no haber gozado de este derecho como madres trabajadoras, incluso hay académicas que expusieron su salud física por presentarse a su trabajo mucho antes de haberse recuperado del nacimiento de sus hijos, esto por la preocupación de no perder su trabajo.

La UNACH otorgará permiso de paternidad de cinco días laborables, con goce de salario, a los trabajadores académicos varones por el nacimiento de sus hijos, así como en el caso de adopción de un niño o niña de hasta 10 años de edad, debiendo en ambos casos acreditarse con la documentación correspondiente.

Actualmente, existen colectivos de padres de familia que exigen extender la licencia de paternidad para hombres, destacando la importancia de que los hombres participen de forma equitativa en los primeros cuidados de las hijas e hijos, y no dejar esta responsabilidad a las madres, que además de enfrentarse al cuidado de un bebé recién nacido, también se encuentran físicamente incapacitadas por las secuelas del parto o cesárea, y esta incapacidad

tiene una duración más prolongada que los 5 días que se otorga a los padres. Una acción importante por eliminar los estereotipos que se viven en las familias, sería la de extender esta licencia, invitando a que los hombres colaboren y participen de forma justa y equitativa en esta significativa etapa familiar, para derribar con ello, la idea de que solo las mujeres debemos quedarnos en casa al cuidado de las hijas e hijos.

CLÁUSULA 27. La Universidad es conforme en otorgar como día no laborable el Día de las Madres a las académicas que lo sean y les otorgará un estímulo económico consistente en \$4,000.00 (CUATRO MIL PESOS 00/100 M.N.) en la segunda quincena del mes de abril.

Asimismo, la Universidad otorgará en la primera quincena de junio, un estímulo económico por la cantidad de \$4,000.00 (CUATRO MIL PESOS 00/100 M. N.) a los académicos que lo acrediten, con motivo al Día del Padre.

Anteriormente se otorgaba a las mujeres, un estímulo económico por el día de las madres mayor que el que se otorgaba a los académicos por el día del padre, este tipo de decisiones perpetúan la creencia de que la crianza es exclusiva de las madres, o que la participación de los padres es menor en comparación con la de las madres. Aunque el día de hoy esa disposición ha sido modificada y ambos reciben el mismo estímulo económico, tal modificación hubiese sido considerado como una acción con perspectiva de género, si esta se hubiera acompañado paralelamente de una serie de estrategias que permitieran a los académicos reflexionar respecto a sus responsabilidades en la crianza para así cuestionar cómo viven sus paternidades, y con ello, invitarlos a colaborar de manera justa y equitativa en el funcionamiento de la estructura familiar y no solo como proveedores.

### ***1.5.2. Coordinación para la Igualdad de Género UNACH.***

Hasta hace uno semestres atrás, la UNACH contaba con un Departamento de Género, que tenía el objetivo de: “institucionalizar la perspectiva de género en las funciones sustantivas de la Universidad, en la orientación de programas, y servicios universitarios, mediante la implementación de acciones que incidan en la erradicación de las desigualdades y vulnerabilidades de la comunidad universitaria” (UNACH, 2018).

El Departamento ofrecía los siguientes servicios:

- Capacitación a estudiantes, docentes y administrativos en materia de género, y en prevención de la violencia.
- Capacitación y orientación a estudiantes y docentes sobre derechos sexuales y reproductivos, masculinidades, cultura de no discriminación y derechos humanos.
- Centro documental especializado en género.
- Videoteca especializada en género (UNACH, 2018).

A grandes rasgos, era evidente que el alcance del Departamento de Género en la universidad, era muy limitado, en comparación con la propuesta de la declaración de la RENIES, pero fue a inicios del año 2021, donde este departamento se reformó, esto fue resultado de movilizaciones de estudiantes tras un trágico acontecimiento: una estudiante de la Facultad de Medicina Humana, fue asesinada durante su servicio social en una comunidad del estado de Chiapas, dentro del cuarto de la clínica donde ella realizaba su servicio. Las autoridades determinaron que se trataba de un suicidio, sin embargo, diferentes amigas, familiares, conocidas y conocidos de la estudiante hoy fallecida, dieron a conocer que ella había denunciado prácticas de acoso sexual por parte del médico a cargo de dicha clínica, esta denuncia fue ignorada por la Secretaría de Educación Pública y por las autoridades de la UNACH (quienes afirmaron no estar enterados de dicha denuncia). Tras estos hechos, las estudiantes universitarias se organizaron por colectivas feministas y tomaron las instalaciones para entrar en un paro estudiantil. Se realizaron marchas y mesas de trabajo con las autoridades universitarias para negociar el pliego petitorio que las estudiantes construyeron como punto de partida en la transformación de la universidad.

Como resultado de las mesas de trabajo en conjunto con las estudiantes universitarias durante el paro estudiantil, se llegaron a diferentes acuerdos que prometen favorecer a las alumnas respecto a las múltiples violencias y prácticas de acoso sexual que han enfrentado en sus carreras universitarias, el principal fue la creación de la **Coordinación para la Igualdad de Género**, a donde se incorpora el ya existente Departamento de Género y amplía sus líneas de acción, pues tiene como objetivos:

1. Elaborar e instrumentar políticas que promuevan la igualdad y equidad de género, prevengan y atiendan las prácticas de violencia y favorezcan la no discriminación por

ninguna condición sea raza, etnia, clase social, edad, discapacidad, posición política, credo religioso o cualquier otra.

2. Promover una cultura de respeto al interior de la Universidad, relativa a la igualdad de género e inclusión de las diversidades.
3. Incorporar la perspectiva de género en los planes de estudio, fomento de la investigación, en las actividades de difusión y en las actividades extracurriculares o de extensión universitaria, en coordinación con las instancias universitarias correspondientes.
4. Conformar entornos y territorios universitarios seguros e inclusivos para las mujeres y toda la comunidad universitaria.
5. Impulsar la creación y operación de las Comisiones de Género.

En febrero de 2019, se emitió el Programa Institucional contra la Violencia, la Violencia de Género, Hostigamiento, Acoso Sexual y Discriminación dentro de la Universidad Autónoma de Chiapas. En el marco de este Programa Institucional, se expidió el Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia, Violencia de Género, Hostigamiento, Acoso Sexual y/o Discriminación, que tiene como prioridad respetar y hacer respetar la integridad de todas y todos los integrantes de la comunidad universitaria con un enfoque de prevención de expresiones de violencia al interior de la Universidad y como se ha sostenido, con una política de cero tolerancias al acoso y hostigamiento sexual, así como la total incorporación de la Universidad a una cultura de género y respeto de derechos humanos.

Estos programas, coordinaciones y departamentos han dejado establecido dirigir personal calificado, comisiones integradas por estudiantes, docentes y especialistas en género, así como recurso económico y espacios físicos, a los objetivos que dichos programas persiguen. Si bien, se crearon en el marco de un acontecimiento de extrema violencia hacia las mujeres (un feminicidio), es importante señalar que todas las problemáticas en torno a las diferencias de género, deberían ser una prioridad para la universidad, incluidas las que se plantean como problemática de esta tesis. Sin embargo, en los últimos años, con la actual administración, se han vivido eventos persecutorios contra académicas y académicos, que ha dejado a varias mujeres académicas en completa indefensión de sus derechos, bajo la supuesta lógica de

transformar el desempeño académico y presionar al personal docente a cumplir con su trabajo.

Es cierto que era un ejercicio necesario, pues hay muchísimos docentes que no cumplen con sus responsabilidades académicas y que cometían faltas graves a la legislación universitaria y a los derechos de las alumnas, como la oleada de académicos que históricamente han acosado sexualmente a las estudiantes y que por años fueron protegidos por el SPAUNACH. No obstante, esta persecución ha llegado a docentes que se han destacado en la academia, que se han entregado con honestidad y responsabilidad a su profesión, pero cometieron el error de cuestionar o señalar a la actual administración, lo que provocó un torrente de renuncias y jubilaciones forzadas, masivas e injustificadas. Por otro lado, esta persecución no ha llegado a muchos académicos que continúan con esta mala praxis pero que sus relaciones cercanas con aquellos que encabezan y dirigen la universidad, les han permitido continuar con su trabajo. Este hecho, además de ser reprochable, es incongruente con los supuestos programas y objetivos que esta administración persigue en pro de la igualdad entre mujeres y hombres, que se dice incluir a toda la comunidad universitaria. Más adelante, las académicas que colaboraron en esta investigación, expresan su inconformidad con la actual administración, pese a estos esfuerzos impulsados desde una perspectiva de género.

El movimiento estudiantil encabezado por colectivas feministas, es un claro ejemplo de que la resistencia, la lucha y la unión de fuerzas, ha sido hasta ahora el único camino que garantiza nuestros derechos como mujeres, y es que, por mucho que la universidad ha querido ameritarse los logros en materia de igualdad de género, es bien sabido que estos han sido un mérito de las estudiantes que obligaron a las autoridades a responder en favor de sus derechos. Este fenómeno no ha podido ocurrir en el personal docente, pues los últimos años, aquellas académicas que han alzado la voz, fueron sometidas, amedrentadas y forzadas a renunciar, por lo que la gran mayoría de docentes han optado por “bajar la guardia”.

Es necesario que las autoridades dejen de ver a las académicas como las enemigas de la educación, y reconozcan los esfuerzos dobles o triples que las mujeres trabajadoras realizan en su cotidianidad, es importante que las autoridades hagan su trabajo de forma transversal, no solo beneficiando a aquellos grupos que aplican la fuerza y la resistencia, es fundamental

que se lleven a cabo acciones contundentes a favor de la equidad de género, dotar de más recursos e incentivos, así como generar espacios acordes a las necesidades de las mujeres trabajadoras.

Para la recuperación de testimonios y relatos de las académicas universitarias, quienes colaboraron en la realización de esta investigación, fue necesario replantearse desde qué posicionamiento metodológico se interpretarían las narrativas obtenidas, cómo se conduciría esa información a lo largo de la investigación y cómo se articularía con la teoría recabada, por lo que todas estas preguntas fueron respondidas y profundizadas a lo largo del segundo capítulo de esta tesis.





# CAPÍTULO DOS

## RELATOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE ACADÉMICAS: RECORRIDO METODOLÓGICO

La investigación es una actividad metódica que implica un proceso formado por diferentes etapas. Para la elaboración de esta tesis, fueron recorridas varias sendas teóricas, metodológicas, y empíricas. Este recorrido metodológico, orientado por los objetivos de la investigación, nos otorga el lugar desde dónde, como investigadora, se mira la realidad. Así, en el caso particular de esta investigación, que se preocupa por la experiencia de la vida cotidiana de sujetos atravesados por múltiples condiciones, que son imposibles de conocer sin penetrar en la subjetividad que media el actuar social y el uso de los espacios, pero que al mismo tiempo recurre al uso de indicadores que brindan un diagnóstico de la región estudiada, se trata pues de una metodología mixta, predominantemente cualitativa, pues más que medir estos procesos de vida, se trata de interpretarlos, comprenderlos y explicarlos, de manera sensible con la experiencia humana en la persistente búsqueda de un cambio social (Sandín, 2003). En este recorrido epistémico, es necesario sustentar una ruta metodológica justificando la relevancia de esta investigación, tanto para la sociedad, como para la disciplina en cuestión. Así, en la primera parte de este capítulo, se explica la estrategia metodológica permitió profundizar en la comprensión de los procesos de vida de las mujeres académicas.

## **2.1. Dimensión ontológica: paradigma interpretativo**

*¿Cuál es la naturaleza de la realidad social?* un posicionamiento que me permite comprender la realidad a la que me acerco es el paradigma constructivista, opuesto al positivista (que se esmera en proyectar una imagen de universalismo y neutralidad científica), pues mi interés al elaborar estas cuestiones está en los significados, sentidos y perspectivas que ellas construyen de su realidad, para responder cómo las mujeres van edificando una vida a partir de diversas condiciones.

Antes de adentrarme en el marco constructivista como dimensión ontológica, es necesario discutir la noción de paradigma, que, aunque se ha rescatado de los planteamientos de Kuhn (2005), ha sido repensada desde las ciencias sociales para dar cuenta de estas distintas tradiciones que permiten entender el mundo desde las subjetividades:

Para Kuhn, la ciencia es una actividad profesional organizada, poseedora de ciertos modelos de control de los resultados que dependen (y ahí radica una de sus aportaciones) no sólo de factores lógicos o intelectuales, sino también de factores históricos y sociales. Un paradigma es aquello que los miembros de una comunidad de científicos comparten: una constelación de creencias, valores y técnicas, por un lado, y de soluciones de problemas tipo por otro, que sirven para la resolución de problemas aun no resueltos, que construyen el punto de partida de la investigación (Sandín, 2003, p.7).

Si bien es cierto, Kuhn (2005) menciona los cambios paradigmáticos como un fenómeno que deriva en las revoluciones científicas, también hace énfasis en el abandono completo del paradigma para el surgimiento de uno nuevo con la capacidad de predecir las realidades. En ciencias sociales están presentes diferentes paradigmas desde donde puede entenderse la realidad según el acercamiento del investigador, misma situación que fue cuestionada por Kuhn, por lo cual denomina a las ciencias sociales como “preparadigmáticas” pues carecían de la objetividad científica (positivismo), ya que la comunidad de científicos que las representan, aun partiendo de la misma disciplina, no poseen un consenso en sus bases teóricas y metodológicas desde donde se originaran las indagaciones y reflexiones.

Por ello, para los fines de esta investigación, es más pertinente la propuesta de Lakatos (1978) cuando habla de los programas de investigación científicos, pues recurre de nuevo a la idea

de comunidad científica pero no homogénea, es decir no se mueve sobre un solo paradigma (como propone Kuhn) sino a partir de grupos, los cuales llama programas de investigación, estos grupos intentan resolver los mismos problemas de investigación siguiendo una rigurosidad metodológica. Por ello, Lakatos se opone a la denominación de Kuhn a las ciencias sociales como “preparadigmáticas”, sobre todo porque dicha denominación es entendida como una debilidad de las ciencias sociales, y para Lakatos, la coexistencia de escuelas divergentes de pensamiento son un estado natural y maduro, distintivo de este campo (Sandín, 2003).

Por otro lado, la investigación cualitativa y cuantitativa, tienen un sustento filosófico que ha estado en disputa por largo tiempo; el positivismo (sustento filosófico de la investigación cuantitativa) exige legitimidad que solo puede obtenerse a partir de la medición y cuantificación de la información, mientras que el interpretativo o constructivista (sustento filosófico de la investigación cualitativa) busca explicar y comprender las interacciones y los significados subjetivos de una persona, un grupo o una comunidad. A pesar de la eterna disputa por la legitimidad y veracidad de una investigación, con el tiempo ha sido posible concentrar en una sola investigación ambas miradas, de hecho, algunas investigaciones así lo requieren, como esta, cuyos objetivos pretenden encontrar indicadores de género que permitan exponer la desigualdad, no sólo vivida desde la experiencia humana, sino también reflejada estadísticamente en el espacio. Por ello, seguir sosteniendo esta disputa es menos útil que encontrar la manera en que ambos paradigmas confluyan para una realidad mejor explicada y analizada, lo cual, además, tiene aún más pertinencia en el campo de los Estudios Regionales.

Al ubicarme en lo interpretativo, mi interés se dirige hacia el análisis de experiencias de vida de las mujeres y de las formas en las que ellas construyen y significan sus espacios de trabajo; como investigadora me posiciono en este enfoque pues me interesa conocer los significados implícitos de las acciones humanas que se configuran en los espacios, asumiendo que la realidad es una construcción social y que las personas construyen significados.

Por lo expuesto, la investigación es predominantemente cualitativa pero no obvia la recuperación de indicadores estadísticos que dan cuenta del marco de desigualdad social que prevalece en Chiapas y en la UNACH.

El paradigma interpretativo se distingue por una amplia gama de metodologías entrelazadas con la naturaleza de disciplinas particulares, como la antropología, la sociología o la psicología, y con perspectivas particulares, como la teoría crítica, la teoría feminista etc. (Guba & Lincoln, 2012). Todas ellas son organizadas por Alvarez-Gayou (2003) en dos grandes marcos referenciales: constructivistas e interpretativos, “ambos comparten el interés por la experiencia humana y la manera como los actores la viven” (p. 43), pero el primero supone que el conocimiento y la realidad son creados por el sujeto y no descubiertos por este, es decir que los humanos construimos conocimiento, mientras que el segundo, busca comprender el significado de los fenómenos sociales.

Guba y Lincoln (2012) actualizan los posicionamientos paradigmáticos e incluyen el paradigma participativo, en donde la naturaleza del conocimiento es en la práctica, desde una subjetividad crítica, es decir, conduce a la acción para transformar el mundo en búsqueda del cambio social. Desde este paradigma, la investigación se asume como incompleta sin la acción de los participantes, donde debe prevalecer la reflexividad basada en la subjetividad crítica y la autoconciencia.

Para esta investigación en particular, me fue útil ubicarme en el paradigma participativo, por la presencia que tuvieron los relatos de las académicas en el desarrollo de esta investigación, en donde se privilegió su capacidad de reflexionar ellas mismas sus espacios, sus significados y sus experiencias en función a su género, así como el efecto transformador que estas reflexiones tienen en su propia vida. Sin embargo, también recupero, por un lado, los estudios feministas (propio del marco constructivista) debido al interés obvio por las relaciones y las estructuras de poder que sustentan estereotipos de género que rigen la vida cotidiana de las mujeres, por otro lado, recupero el método biográfico-narrativo (propios del marco interpretativo) por el interés de conocer y analizar la experiencia y los espacios vividos, desde los propios relatos de las mujeres académicas.

## **2.2. Dimensión epistemológica: enfoque feminista**

La dimensión epistémica obedece a la pregunta: *¿Cómo se conoce?*, para ello, es necesario regresar a los planteamientos anteriores, en torno a las ciencias sociales y el positivismo, pues el cambio paradigmático que va a cuestionar al positivismo se genera por las muchas críticas que recibe, y todas estas críticas se pueden englobar en los enfoques interpretativos, estos enfoques sostienen que el positivismo no fue capaz de explicar ciertas situaciones sociales, es decir la crítica viene de las ciencias sociales, y entre todas estas cuestiones que no han podido ser explicadas, está la experiencia desde el género, recuperándola en esta investigación para discutir sobre la necesidad de conocer el papel que han jugado las mujeres en la producción del conocimiento científico, y hasta dónde ellas pueden contribuir a generar ese conocimiento. Por eso, el trabajo se realiza con mujeres académicas, pues son los espacios académicos donde las mujeres juegan ese rol, lo que permitirá conocer cuáles son los problemas que ellas enfrentan en la actualidad para poder incluirse en las comunidades científicas que existen en las distintas áreas del conocimiento, y las estrategias que les permiten transitar entre los espacios familiares y laborales cotidianamente.

El tema abordado desde un paradigma participativo asume una perspectiva de género que cuestiona las condiciones de desigualdad desde donde las mujeres desempeñan su trabajo académico; esto, con la intención de proponer estrategias institucionales que contribuyan a apoyar el trabajo de los cuidados del que se ha responsabilizado a las mujeres a lo largo de la historia.

Esta perspectiva de género se despliega desde posicionamientos feministas que van más allá de entenderlo en su definición ideológica, es decir, más que un movimiento social o una ideología política que persigue una lucha por los derechos de las mujeres, se trata de aquellos estudios de investigación que han permitido mirar y comprender la realidad, que tienen como objetivo la toma de conciencia de las mujeres como colectivo de opresión, dominación y explotación, en el seno del patriarcado, bajo sus distintas fases históricas.

Así pues, los estudios feministas como posicionamiento, se interesan en visibilizar las diversas realidades que las mujeres viven desde las configuraciones del género; este interés

no nace del solo hecho de trabajar con mujeres, sino de visibilizar una realidad de desigualdad en función a la profesionalización y el hogar, es decir, reflexionar sobre las condiciones en que las mujeres se desarrollan profesionalmente y cómo viven la vida familiar.

Los estudios feministas se cuestionan sobre la intencionalidad y la preferencia de algunos métodos o técnicas de recolección de información; de acuerdo con Sandín (2003):

Una de las cuestiones más relevantes que centran los debates actuales acerca de los estudios sobre mujeres y el enfoque feminista es si existen métodos feministas específicos, o si el enfoque feminista simplemente añade nuevas perspectivas a los enfoques existentes. Es decir, si al invocar el concepto de “epistemología feminista” podemos decir que existen metodologías puramente feministas únicas para los investigadores feministas (p.67).

Sandín (2003) refiere, además, otras discusiones en torno a las investigaciones feministas, una de ellas es sobre quién puede llevarla a cabo. En este caso, el hecho de que la investigadora sea mujer y que las mujeres sean sujetos de investigación, no significa que esta sea una condición de exclusividad. Tanto mujeres como hombres investigadores pueden interesarse por el estudio de los discursos dominantes del género, que han colocado históricamente a las mujeres en un lugar subordinado, pues también se asume que estos discursos pueden ser recuperados desde las experiencias de hombres con relación al género.

Otra de las discusiones es respecto a las experiencias de las mujeres y si estas comparten suficientes similitudes para hablar de una experiencia colectiva (Sandín, 2003); aquí conviene recuperar el término interseccionalidad, el cuál sostiene que las opresiones de la sociedad (racismo, sexismo, capacitismo, clasismo, xenofobia, homofobia o transfobia) no actúan de manera independiente sino que estas formas de exclusión están interrelacionadas y no pueden ser estudiadas separándolas unas de otras, por lo que, hablar de género nos obliga a hablar de otras dimensiones de vida que convergen en un determinado contexto, y aunque las experiencias de mujeres sean distintas según sus diversas condiciones, el patriarcado es histórico y casi universal, se manifiesta de formas muy diversas, pero eso no niega la posibilidad de hablar de experiencias colectivas, que aunque sean distintas, giran en torno a la desigualdad de género y a los estereotipos que condicionan la vida cotidiana.

Olesen (2012) realiza una discusión en torno a las investigaciones cualitativas feministas de principios del milenio, en donde menciona aspectos importantes de la metodología respecto al género, que si bien tienen presencia en problemáticas relacionadas con la experiencia y el análisis subjetivo (metodologías cualitativas) es importante profundizar también el campo de las políticas y la economía, que persiga acciones para disminuir aquellas diferencias cuantitativamente visibles entre géneros:

No obstante, sin plantear de ningún modo un feminismo global, homogéneo y unificado, la investigación feminista cualitativa en sus muchas variantes, definidas o no de modo consciente como feminista, problematiza las diversas situaciones de las mujeres y las instituciones, materiales y estructuras históricas de género que las enmarcan. Remite al estudio de esa problemática a marcos teóricos, de políticas o de acción a fin de lograr la justicia social para las mujeres (y hombres) en contextos específicos (Eichler, 1986, pág. 68; 1997, págs. 12-13). Genera nuevas ideas para producir conocimientos acerca de situaciones opresivas para las mujeres, con el fin de que se tomen medidas o se continúe la investigación (pág. 113).

El análisis de las políticas pertenece aún, en gran parte, al campo de la investigación cuantitativa, el cual sigue dominado por los hombres. La propuesta aquí construida no es a adentrarse en una más que en otra, sino a valorar la significativa contribución que la investigación cualitativa puede hacer en la comprensión de la política. Sin embargo, este sesgo metodológico es parte de las complejidades y controversias continuas que emergen en torno a los estudios feministas, y que nos obliga a asimilar los múltiples conocimientos que existen y las diversas formas de acceder a él. En esta lógica Olesen (2012) menciona algunas obras que influyeron en la disolución de “una blancura” persistente en las investigaciones feministas, esto implica mirar lugares desde donde lo femenino se configura entrecruzadamente con otras disidencias que no pueden ser experimentadas ni proyectadas desde lugares privilegiados como la raza, clase, orientación sexual, etc. Desde este hallazgo, surgen investigaciones que pretenden conocer la vida de mujeres negras, lesbianas, con discapacidades, indígenas etc.

Paralelo a estas problemáticas, se revela el hecho de que las mujeres eran trabajadoras ubicuas e invisibles en el ámbito doméstico, surgiendo así diferentes estudios sobre la mujer,

el hogar, la limpieza, los cuidados y el trabajo doméstico, que ponen al descubierto los temas de raza, etnia, clase y género en el servicio doméstico y los quehaceres del hogar.

### **2.3. Dimensión Metodológica: Biográfico-Narrativo**

La dimensión metodológica de una investigación se construye a partir de la interrogante: *¿Cómo procede el investigador para descubrir lo cognoscible?* Esta interrogante es propuesta por Mejía y Sandoval (1998), como punto de partida para construir la metodología de una investigación, sin embargo, como mera reflexión, lo cognoscible (el conocimiento), no tiene la cualidad de ser descubierto, pensarlo así sería afirmar que simplemente se encuentra ahí, en la realidad, en espera de ser descubierto; más bien, el conocimiento es producido, construido e inventado, puesto que se reconoce el carácter performativo del lenguaje. Esto no significa que no exista ciencia, sino que su papel no es el descubrimiento de lo que existe por sí, sino del complejo proceso de significación en que las cosas se producen de tal o cual forma. Es en esta etapa de la investigación donde se eligen los métodos o estrategias con los que se pretende conocer la realidad. Según Mejía y Sandoval (1998) la metodología es:

El proceso de transformación de la realidad, en datos aprehensibles y cognoscibles, que buscan volver inteligible el objeto de estudio. [...] la metodología –de nivel superior a la técnica- es aprendizaje y no respuesta; es búsqueda y no receta; es explicitar la relación entre el sujeto que conoce y el sujeto-objeto que es conocido (p.22-23).

La metodología es entonces una serie de procedimientos teórico-prácticos que dirigen, orientan y da orden el trabajo de investigación. Es la selección de uno, o varios métodos, que crearán una superficie desde donde se mirará la realidad social.

En esta investigación, es el método biográfico-narrativo desde donde se mira la vida y las experiencias de las académicas. Más allá de una metodología para la recogida y el análisis de la información, el método biográfico-narrativo se ha vuelto una forma legítima en la construcción del conocimiento; en esta investigación se optó por este método teniendo en cuenta el interés por dar voz a las mujeres académicas para conocer los recorridos cotidianos, las estrategias y/o tácticas que implementan para conciliar sus mundos laboral y familiar,



entendiendo a las estrategias como aquellas que ellas verbalizan y las tácticas como aquellas que quizás no logran ver, pero son identificadas en la narración. La dimensión táctica funciona en lo cotidiano, en lo inmediato; mientras que lo estratégico ya ofrece una planeación antes de lo realizado.

Ya que este método da relevancia a la dimensión personal, fue posible captar las riquezas e intermediaciones de sus experiencias. Las mujeres académicas acumulan a lo largo de toda su trayectoria, un sinnúmero de vivencias relacionadas íntimamente con el género, con ser mujeres, que van desde la poca credibilidad de los compañeros en sus logros y hallazgos y el eterno desafío y cuestionamiento del trabajo que desempeñan, los estereotipos en la enseñanza femenina, como las creencias de que las mujeres son sensibles, delicadas y permisivas con los alumnos en su práctica, son eficientes y ordenadas para puestos secretariales, son valientes por abandonar a sus hijos y criar a otros, pero muy débiles e inseguras para ocupar puestos de poder y liderazgo, incluso hay académicas que han sufrido el acoso sexual por parte de otros compañeros y/o alumnos, recordando que el acoso sexual es la reafirmación perpetua de que nuestros cuerpos y nuestra sexualidad son de dominio público, toda vez que ocupamos el espacio público, un castigo social por abandonar el espacio privado, es decir, la casa.

Este cúmulo de experiencias sin duda dan sentido y significado a lo que representa su trabajo en la universidad, ese sentido y significado se vive cada día, en los pasillos que recorren, en las aulas que ocupan, en las clases que imparten, en el compañerismo y las amistades, en sus comunidades científicas y/o cuerpos académicos, en las rutinas que tienen que cumplir, los horarios y las sendas que recorren entre hogar y trabajo para realizarlo. Esta realidad es uno de los motivos por los cuales esta metodología emerge:

En un contexto de crisis de identidad, relatar el yo puede contribuir a dar un nuevo sentido a las condiciones de trabajo y de reconstrucción de la identidad profesional. A esto se une la reivindicación feminista: El modo narrativo es la forma más apropiada de conocer y expresarse de las mujeres, al tiempo que expresa la oposición al modo dominante de discurso sobre la enseñanza (paradigmático o racionalista). La metodología en sí misma permite «dar la voz» a quienes la tenían negada, a los oprimidos, o hacer historia desde la base (Bolívar, 2016, p. 12).

El método narrativo es el primordial para expresar lo cotidiano, tanto para las mujeres como para los hombres, no solo de las mujeres, como enfatiza el autor, es fundamental aclarar esto último ya que, asumir que la narrativa es una cualidad femenina, reforzaría la marcación de la diferencia que puede tender a hacer que las mujeres son eminentemente lingüísticas y los varones racionales. Lo que sí es un aporte de la reivindicación feminista, fue tomar elementos como estos, como algo digno de valor y, en la medida que se le atribuyó a la mujer, casi que, como una muestra de debilidad, fue tomado para hacer más profundo el estudio de las subjetividades. Siguiendo las líneas del mismo autor, este método recurre al relato como la vía por la cual es posible narrarse, narrar la vida, las experiencias y sentimientos, el análisis parte del cómo se narran más allá de lo que narran. Además, la recuperación de estos relatos, son orientados con el fin de generar reflexiones en torno a la opresión y la desigualdad de estas experiencias, para la reivindicación del pensamiento y de la vivencia, por tanto, es importante puntualizar que el posicionamiento feminista de esta investigación fue fundamental, pues se privilegió la experiencia personal por sobre el método científico (evidentemente androcéntrico) y se interesó en reflejar la asimetría entre géneros, es decir develar el proceso a partir del cual se construyen las diferencias sociales, culturales y personales entre hombres y mujeres, y cómo estas diferencias son naturalizadas y tenidas como producto ahistórico. Adicionalmente se cumplió con el atributo de sostener las cualidades morales e ideológicas propias de la investigación feminista como son, el rechazo de las jerarquías, la autenticidad y la reciprocidad reflejadas en la relación que la investigadora establece con las académicas investigadas; en todo momento la investigadora se implicó en la autorreflexión a partir de las experiencias de la investigadas, contribuyendo a potenciar los procesos de identificación, empatía y sensibilidad en el contexto investigado (Sandín, 2003).

#### **2.4. Dimensión técnica-instrumental: relatos individuales y colectivos**

La dimensión técnica instrumental de una investigación responde a la pregunta *¿Con qué instrumentos se llega al conocimiento?* Las técnicas y los instrumentos de una investigación obedecen tanto al método y enfoque de ésta, como a los objetivos. Por lo que, partiendo del objetivo general de la investigación que es el análisis de la vida cotidiana de mujeres

académicas en la conciliación de los trabajos de cuidados y académicos, es necesario entonces pensar en una técnica que ceda a las académicas el control de la narración de las experiencias que comparten a esta investigación, por ello se pensó en el relato como base para trabajar las técnicas de entrevista y grupo focal, a lo largo de la investigación se mencionan estas dos técnicas como relatos individuales y colectivos.

La primera etapa del trabajo de campo fue el análisis estadístico de los indicadores de género en la UNACH, con la finalidad de analizar la dimensión de las diferencias de género al interior de la UNACH (este análisis está desarrollado en el Capítulo Tres). A partir de estos datos estadísticos, se realizó la selección de facultades para las siguientes dos etapas del trabajo de campo (relatos colectivos e individuales). Para ello, fue necesario identificar los criterios para seleccionar a las académicas que participaron en la investigación. Al ser el objeto de estudio la conciliación de las actividades de cuidados y laborales en la vida cotidiana, lo primero fue elegir a académicas que se vean en la necesidad de llevar a cabo estas actividades en su cotidianidad, por ello se consideró seleccionar a mujeres académicas de la UNACH que:

- Ocupan una plaza de Profesor de Tiempo Completo (PTC) con una antigüedad laboral de al menos 10 años.
- Son madres de familia, cuyos hijos fluctúan entre los 0 y los 18 años de edad.
- Que cuentan o no con pareja estable, y de preferencia sexual indistinta.
- Que laboren en facultades, escuelas o centros de la UNACH.

En la universidad existen diferentes perfiles en el contrato de académicas y académicos, se eligió a PTC, pues es el puesto académico con más exigencias en cuanto a desarrollo académico, ya que es un puesto en el que las académicas y académicos deben realizar actividades de investigación, asesorías, sinodalías, tutorías, comunidades científicas, participaciones en congresos y colaboraciones en revistas científicas, etc. Es la plaza que exige más tiempo y dedicación. También están los PMT (Profesores y Profesoras de medio tiempo), los profesores y profesoras de asignatura, quienes únicamente pueden impartir como máximo 25 horas a la semana de clases se dedican exclusivamente a eso y la plaza de investigador e investigadora, quienes se dedican exclusivamente a la investigación.

Al momento de iniciar el proceso de selección, surgió una realidad que no estaba contemplada al momento de elegir los criterios de selección, y fue el hecho de que la mayoría de las PTC ya tienen hijas y/o hijos mayores de 18 años, mientras que la mayoría de las académicas que tienen hijas y/o hijos menores a esa edad, son profesoras de asignatura. Esto llevó a plantear la conveniencia de incluir a académicas de asignatura en los relatos colectivos, privilegiando el criterio de la maternidad en edades tempranas, para recuperar esas experiencias que tienen mayor peso en el objeto de estudio, que es el análisis de las estrategias que las académicas despliegan a la hora de enfrentarse a las restricciones vividas en ser madre de hijos en edades tempranas y ser, a su vez, académica.

En el análisis de los resultados surgió una realidad que no se tenía prevista al momento de elegir a la comunidad con la que se trabajaría, y es que, si bien las académicas de asignatura deberían dedicarse de manera exclusiva a dar clases, también están construyendo una trayectoria en la universidad que las motiva a realizar actividades extras (sin ser remuneradas) como participar en investigaciones, escribir artículos, asesorar tesis, participar en tutorías, es decir, prácticamente hacen las mismas actividades que una PTC, pero recibiendo un sueldo significativamente menor al de ellas, y además, viviendo la presión que exige ser madre de hijas y/o hijos menores de 18 años. Por ello, la participación de las docentes de asignatura fue primordial en esta investigación para visibilizar la triple vulnerabilidad laboral en la que ellas se encuentran, y es que además de recibir menos sueldo, su contrato es semestral, lo que significa que cada semestre, se exigen mucho más que el resto de sus compañeras y compañeros, con la intención de ser tomadas en cuenta en la plantilla docente del siguiente semestre, es decir, para “ganarse” su lugar. Es importante que, en futuras investigaciones, el análisis cuantitativo de la comunidad universitaria incluya a todo el personal docente, administrativo y estudiantil, enfocado en analizar a profundidad cómo se conforma esta comunidad con relación al género.

Para seleccionar las escuelas y facultades de donde se tomarían en cuenta a las colaboradoras, se eligió una facultad masculina, una femenina y una mixta (en el Capítulo 3 se explican los criterios para determinar qué facultades y/o centros fueron femeninas, masculinas y mixtas). La facultad femenina seleccionada fue la Escuela de Lenguas Tuxtla (con un porcentaje de

76.7% de mujeres y 23.3% de hombres PTC). La facultad mixta seleccionada fue la Facultad de Humanidades (con un porcentaje de 53.3% de mujeres y 46.6% de hombres PTC). Por último, la facultad masculina seleccionada fue la Facultad de Medicina Humana (con un porcentaje de 29.4% de mujeres y 70.5% de hombres PTC).

Para los relatos individuales se seleccionaron a 3 académicas, dos de la Facultad de Medicina Humana y una de la Facultad de Humanidades, las sesiones se realizaron en cubículos y/o oficinas de las respectivas escuelas, y tuvieron una duración aproximada de dos horas cada una.

En cuanto a los relatos colectivos, en total se llevaron a cabo 3: el primero en la Facultad de Medicina Humana, con la participación de 8 académicas; el segundo fue en Facultad de Humanidades con la participación de 4 académicas; y el tercer grupo también en la Facultad de Humanidades donde participaron 6 académicas, en este último grupo se incluyó a una académica de la Facultad de Lenguas Tuxtla, para incluir la opinión de una académica de una Facultad femenina. Las 3 sesiones tuvieron una duración aproximada de dos horas y se realizaron en aulas de las respectivas escuelas.

#### *2.4.1 Sustento teórico del relato como técnica metodológica*

El método biográfico-narrativo posibilita el acercamiento a las experiencias en torno a la vida cotidiana de las académicas, a través de la recuperación de sus relatos, constituidos de distintos sucesos, momentos, recuerdos, los lugares desde donde se cuentan, el cómo se narran, si se narran como víctimas, protagonistas o heroínas de sus propias historias, para así reconocer las múltiples condiciones que atraviesan la vida cotidiana de una mujer académica.

La riqueza de un relato, no es determinada por la veracidad de lo que se cuenta, ni por los medios en que ocurrieron o los hechos, la riqueza del relato la determina el mismo acto de contar, pues en este, se articula la experiencia vivida, es decir, la asimilación de la vida misma, la manera en que las mujeres encarnan, viven, sienten y recuperan el sentido del pasar de sus días. Además, en el relato, la temporalidad cumple la función de incorporar el pasado, presente y futuro al ordenar los sucesos en una historia que responde a la percepción y la

vivencia de quien la narra: “El tiempo resulta humano en la medida en que se expresa de forma narrativa; a su vez, el relato es significativo en la medida que describe los rasgos de la experiencia temporal” (Riqueur, 1999, p.15).

La temporalidad de la historia responde a cómo fue vivida la experiencia. En los relatos de académicas, pese a que los temas de discusión tenían que ver con la vida cotidiana actual, se abordan a diferentes momentos de su vida como madres, como mujeres solteras, como madres primerizas, como hijas, esto sin necesidad de que se les pidiera hablar de momentos específicos de su vida, el relato se sitúa en el tiempo, sin que se tenga entera conciencia de ello (Riqueur, 1999).

Cada relato es diferente, y no solamente por tratarse de distintas historias de vida, sino por cómo estos relatos son contados, por las estrategias que cada una empleó para contarlos, las emociones que surgieron (o no) al narrar, pues en el relato, entra en juego cómo nos miramos en esa sucesión de momentos que, al darle orden y sentido, se manifiesta lo más importante de un suceso, “el cómo” se vivió más allá de “lo que” se vivió.

Otro elemento a considerar en la construcción de los relatos es el espacio, las prácticas cotidianas se generan en espacios, y es a través del relato como se reflexiona en torno al sentido y significado de los espacios. Para De Certeau (2000) el espacio es un lugar practicado, es decir que, un lugar, ese sitio no habitado, no vivido y por lo tanto no narrado, podrá ser espacio en la medida que ahí ocurran prácticas sociales, en la medida que sean habitados y dotados de sentido, serán entonces llamados espacios. El relato cumple precisamente esta función para el lugar: “Los relatos efectúan pues un trabajo que, incesantemente, transforma los lugares en espacios o los espacios en lugares” (De Certeau, 2000, p. 130).

Por lo tanto, el espacio es producto de interacciones, de relaciones que están implícitas en prácticas de la vida cotidiana, reguladas y ordenadas por diversas condiciones que delimitan el espacio, y es así como observamos prácticas distintas a partir de los espacios, no de sus muros o pasillos, sino de sus reglas, del *habitus*, y de ahí deviene otro de los elementos más relevantes del relato que es la posibilidad de sumergirse en la subjetividad de quien narra:

Si la narración es el espacio donde “el tiempo se hace humano”, se encarna en la experiencia de los sujetos, deja de ser un singular abstracto para tornarse temporalidad, es también, de acuerdo con sus lejanos ancestros del cuento popular, un espacio ético: lo que estará siempre en juego en el relato, cualquiera sea su puesta en forma –que para el filósofo es una puesta en sentido– es la valoración de la vida humana y su infinita peripecia, la eterna tensión entre fuerzas contrapuestas (Afruch, 2010, p. 38).

Afruch (2010) aquí pone énfasis en la narratividad oral como una característica de la cotidianidad del individuo, esta cotidianidad expresada en lo narrativo, ha enfrentado retos para ser incorporada como elementos de la realidad que permiten producir e inventar conocimiento, pues fue considerada como un saber/sentir ordinario, popular, y justamente es parte de los retos del estudio de la subjetividad puesta en el campo científico, que se mantuvo por muchos años en la rigurosidad del positivismo. Es decir, lo narrativo fue minusvalorado, al mismo tiempo que fue confinado a un atributo de lo femenino (digo confinado porque a nivel científico no era útil), por lo que se alió a la condición de ser mujer como parte de esa minusvaloración. De forma paralela, la ciencia tradicional sobrevalora lo racional, que a su ha sido históricamente interpretada como un atributo propio de lo masculino. Estas atribuciones nos han dejado a las mujeres fuera de la ciencia y a los hombres dueños de ella. Sin embargo, no son todos los hombres, más bien se trata de aquel sujeto abstracto de la modernidad que no sólo tiene género masculino, también es adulto, racialmente blanco, y está geopolíticamente situado en Occidente.

El arte del relato, no depende nada más de quien cuenta, de lo que cuenta, de cómo lo cuenta, sino también de quien escucha, pues dar voz a las académicas no resultará únicamente de sus relatos sino de una capacidad de escucha necesaria y podría decir que, obligatoria, de quien investiga, para así poder abrirse hacia el otro, involucrarse en ese recorrido reflexivo, emotivo, quizás doloroso y comprender el sentir:

La posición de escucha requiere entonces de una particular atención: no solo el qué sino el cómo del decir –y del sentir-, no solo el “contenido” de una historia sino los modos de su enunciación, no solo el contorno de una imagen sino su profundidad, su fondo, lo que oculta al tiempo que lo muestra. Porque la escucha –en el sentido que le estamos dando, como tensión hacia el otro-, no se aleja de la visión, sino que la

agudiza en tanto apertura afectiva, percepción de los detalles, curiosidad analítica (Afruch, 2008, p.132).

La potencialidad de los relatos en la investigación, descansa en la posibilidad de ser narrados, ser interpretados y después ser producto de y para la construcción del conocimiento. Ofrecer un conocimiento que se sustente en la experiencia de vida, como una realidad que debe ser visibilizada, es necesario, principalmente si a partir de ello pueden generarse políticas que regulen estas experiencias. Estos conocimientos contruidos desde la experiencia de vida en manos de aquellas autoridades, instituciones, personas a cargo del desarrollo y generación de acciones que impulsan el desarrollo profesional de las mujeres académicas, permitiría que conociesen lo que las académicas enfrentan cotidianamente.

Por supuesto que saberlo, no es suficiente, es necesario que exista una sensibilización de las autoridades, y con ello la disposición de participar en un cambio. Más allá de conocer datos duros sobre nuestra participación en la universidad que probablemente provoque una serie de acciones concretas con las que se piense “resolver” el asunto, el relato permite tocar esa sensibilidad que es indispensable en los problemas de desigualdad de género, pues están incrustados de tal manera en nuestra concepción del mundo que erradicarlo y deconstruirlo es un desafío personal e institucional.

El relato está sujeto al tiempo, al espacio, a la experiencia, la emoción, el afecto, la escucha y, además, posee una función ética, que no refiere al cumplimiento de un deber o un código, sino a la posibilidad de encontrar en el relato el desahogo del dolor, de la angustia, del estrés cotidiano que las académicas difícilmente se detienen a analizar, pues los días, las horas, los minutos de una académica que es madre de familia pasan velozmente.

La persona que investiga ejerce en el campo de forma involuntaria la práctica de acompañamiento, que más allá de solo grabar, transcribir, categorizar y analizar, se adentra en las subjetividades, aunque no es una generalidad pues hay investigadores que cuidan esa distancia emocional, el papel objetivo al escuchar y al construir, sin embargo, esto imposibilita a quien investiga, de vivir la experiencia de quien colabora, y con ello, enriquecer así la narrativa de la investigación. Aun cuando hay un esfuerzo por no vivir



conscientemente la angustia y el dolor de los relatos compartidos, pueden surgir somatizaciones al terminar las sesiones por el simple hecho de escuchar el dolor y la angustia de quien narra, por ejemplo, terminar con dolor en los hombros o en el cuello, salir de la sesión con jaqueca o incluso llorar horas después sin un motivo aparente.

La función de acompañamiento, está precisamente en la cualidad sanadora que el relato ofrece, pues quien narra, hace entrega, en un acto de confidencialidad, de sus sentires más internos, que quizás no resuelvan la situación, pero el desahogo tiene efectos sanadores a nivel emocional, y la palabra dicha permite tomar consciencia de una realidad que quizás antes no se permitían reflexionar:

Desde el punto de vista narrativo, podríamos decir que el relato es una forma de comportarse con el mundo y con los demás, es una manera de tratar o de situarse en un mundo compartido, una manera de mirar, de contemplar el mundo. Dicho brevemente: a diferencia de los planteamientos metafísicos, las narraciones éticas nos ayudan a enfrentarnos al tiempo, al poder devorador de Cronos, pero sin escapar de él. Es evidente que, desde una perspectiva pedagógica, la narración no resuelve problemas, pero nos ayuda a encararlos (Mèlich, 2009, p.149).

En 1968, en Estados Unidos, las feministas militantes adoptaron como estrategia formar asambleas donde las mujeres compartían sus experiencias y exponían las diferentes dolencias de su vida diaria, esto las ayudó a descubrir que sus malestares e insatisfacciones eran compartidas por otras mujeres, así, las norteamericanas comenzaron a comprender que, lo que ellas creían o consideraban que eran problemas personales o de su vida privada tenía que ver con ser mujer, eran problemas específicamente de su género. Esto llevó a las feministas a fortalecer sus lazos de hermandad y continuar tomando conciencia de las desigualdades que vivían, para defender la lucha contra el sexismo, lo que produjo el desarrollo de grupos de liberación femenina con mucha más fuerza. Retomo esta referencia pues, algo que pudo observarse durante los relatos colectivos fue precisamente que, conforme una narraba su experiencia, las otras compartían experiencias similares, hasta el punto de que, si bien cada una tenía una vida muy diferente, todas estuvieron de acuerdo en que, ser madre y ser académica, ha implicado diversos conflictos en su vida relacionados con la conciliación del hogar y el trabajo.

#### *2.4.2. Construcción de los relatos colectivos*

Para la construcción del relato colectivo se recurrió a la técnica denominada grupo focal, esta técnica es propia de las investigaciones cualitativas, también son denominados como grupos de discusión, grupos de opinión, etc. Y son un método de recolección de información mediante una entrevista grupal semiestructurada diseñada cuidadosamente con un objetivo particular:

El propósito principal del grupo focal es hacer que surjan actitudes, sentimientos, creencias, experiencias y reacciones en los participantes; esto no sería fácil de lograr con otros métodos. Además, comparados con la entrevista individual, los grupos focales permiten obtener una multiplicidad de miradas y procesos emocionales dentro del contexto del grupo (Escobar, Bonilla, s/a, p.52).

Generalmente los grupos focales se integran por personas que tienen condiciones afines a la investigación, por lo que habrá opiniones y experiencias similares que ofrecerán a la investigación un panorama enriquecedor de la realidad a estudiar. Otros grupos focales se integran por personas con condiciones diferentes con la finalidad de obtener perspectivas distintas de una realidad. En el caso particular de esta investigación, se reunió a académicas que cumplieran con los criterios de investigación, para rescatar los puntos de encuentro en sus experiencias narradas. El grupo focal se centra en la interacción de sus integrantes, es decir más allá de las opiniones individuales de los ejes temáticos, el grupo focal analiza como estos puntos de vista se entrecruzan unos a otros, en ese sentido el objetivo del grupo focal no es la recuperación de opiniones sino la experiencia de compartirlas en grupo.

Los grupos focales parten de diferentes posiciones epistemológicas, entre ellas la constructivista (propia de esta investigación), pues desde allí se entiende que el conocimiento dependerá del contexto y se construirá en la experiencia, es decir, rechaza el supuesto de una realidad única que debe ser revelada a través de la investigación, más bien entiende la realidad como un constructo constante.

El grupo focal se conformó por dos actividades, la primera consistió en presentar a las colaboradoras los datos estadísticos que demuestran la existente brecha de género en la UNACH (Ver Capítulo 3). A lo largo de esta presentación las colaboradoras hicieron pausas

para expresar dudas, comentarios y opiniones. Al finalizar se abrió un espacio de opinión libre, para que ellas pudieran compartir su sentir respecto a lo que observaron en las gráficas. El debate surgido entre ellas a partir de los datos estadísticos dirigió la atención hacia los significados que han construido sobre su vida, su trabajo, ser madres de familia y profesionistas.

La segunda actividad de las sesiones consistió en lanzar cuatro preguntas abiertas: “¿Cómo se viven estas brechas en la vida académica? ¿Qué significado ha tenido para ustedes ser madres y académicas? ¿Qué estrategias han impulsado para conciliar el trabajo académico y de cuidados? ¿Qué apoyo nos gustaría recibir de esta institución para conciliar estos trabajos?” (Ver en el Anexo 2 las transcripciones de estos relatos). Esta fue la parte más dinámica, sensible y subjetiva de las sesiones. La interpretación de estos relatos está desarrollada a lo largo de los Capítulos Tres y Cuatro.

#### *2.4.3. Guía de entrevista testimonial*

Para llevar a cabo los relatos individuales, se identificaron las líneas de análisis que integrarían la guía de entrevista testimonial, esta guía no contiene preguntas pues la manera en que se invitó, a las académicas a iniciar sus relatos, fue explicándoles los objetivos de investigación, lo que se intenta lograr con su relato y aclarándoles que podían tener la apertura para hablar de cualquier cosa que ella creyera conveniente comentar o decir al respecto. Fueron muy pocas las veces que se elaboraron preguntas, varias de ellas solo fueron conductoras y eran guiadas por el relato de la misma académica. Al final, en cada relato, las académicas lograron hablar de todos los elementos que integran cada línea de análisis, sin necesidad de formular preguntas estructuradas. A continuación, se presenta la guía de entrevista testimonial con la que se construyeron los relatos:

#### A) VIDA COTIDIANA

1. Un día común de trabajo y cuidados (Tareas o actividades)
2. Momentos del día que generan más estrés
3. Primeras horas de la mañana (recorridos, tiempos y estados de ánimo)

4. Participantes en la realización de los cuidados del hogar
5. Si tuviera la posibilidad de hacer algo diferente en sus mañanas, ¿qué sería?
6. Otros trabajos además de ser PTC en la UNACH (horarios)
7. Tareas o actividades que no puede realizar por el trabajo.
8. Actividades cotidianas que exigen más tiempo.
9. Horas designadas a los cuidados del hogar, al trabajo y al cuidado personal
10. Estrategias para conciliar con todas las actividades
11. Sentimientos en torno al tiempo dedicado al trabajo y los cuidados
12. Trabajadoras domésticas (Funciones, sueldo, roles).

## B) FAMILIA

13. Tiempo que dedica a sus hijos en el día
14. Actividades cotidianas en torno a la maternidad
15. Juicios externos por ser madre profesionalista
16. Juicios internos por ser madre profesionalista
17. Sentimientos respecto a la maternidad (Angustias, culpas, remordimientos, estrés, inconformidad, insatisfacción).
18. El reclamo de los hijos
19. La exigencia de la familia y del hogar (el tiempo dedicado y la convivencia)
20. La paternidad presente o ausente (Significados y experiencia)
21. Tiempo del padre dedicado a los cuidados y a los hijos
22. Actividades y tareas de cuidados que realiza el conyugue
23. Ocupación laboral del conyugue
24. Sueldos y gastos del hogar

## C) EL TRABAJO

25. Actividades cotidianas del trabajo
26. Situaciones estresantes del trabajo

27. Situaciones reconfortantes del trabajo
28. Relación con los compañeros
29. Relación con las compañeras
30. Horas dedicadas al trabajo (horas pagadas y horas extras)
31. Exigencia del trabajo
32. La docencia en una escuela (femenina, masculina o mixta), significados y experiencias.
33. Entradas y salidas del trabajo en conciliación con los horarios escolares de los hijos.
34. Sensibilidad de las autoridades respecto a la maternidad (permisos)
35. Sentimientos en torno a las horas designadas al trabajo.
36. Complicaciones laborales debido a los cuidados y la maternidad.
37. Los compañeros y sus familias
38. Condiciones iguales para el desarrollo profesional de hombres y mujeres.
39. ¿La universidad podría aligerar de alguna manera la carga de los cuidados y el trabajo a las madres de familia? ¿Cómo?
40. ¿Cómo desearía que las autoridades abordaran esta situación?

Al finalizar todas las etapas del trabajo de campo, se realizó el análisis e interpretación de toda la información recabada, misma que fue desarrollada a lo largo del Capítulo Tres y Cuatro, buscando hacer una triangulación metodológica, que integra la teoría, la experiencia y el análisis de los relatos, esta triangulación une los tres espacios de donde se obtiene el conocimiento, la bibliografía (teoría), el trabajo de campo (la experiencia) y la investigadora (el análisis de los relatos). Por lo que, a lo largo de los capítulos, se podrán leer estas 3 miradas de manera simultánea.

# CAPÍTULO TRES

## BRECHA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

Este capítulo tiene el propósito de estudiar la magnitud de las diferencias de género al interior de la UNACH, partiendo del análisis cuantitativo de la presencia de académicas y académicos de tiempo completo, para posibilitar el análisis de las diferentes formas en que estas diferencias se materializan en prácticas y vivencias cotidianas, tanto al interior de la universidad, como en los espacios recorridos día a día por las académicas. El desarrollo de este capítulo cumplió con el segundo objetivo de esta investigación:

- Analizar los indicadores de género que prevalecen en la UNACH, espacio laboral de las mujeres académicas que participaron en esta investigación.

La primera parte del capítulo expone estos indicadores, que permiten visibilizar desigualdades y segregaciones en función del género, en las diferentes áreas que integran la universidad, además de la baja representación de mujeres en los cargos que implican toma de decisiones y funciones de poder que denotan prestigio y reconocimiento (ver Anexo 1).

La segunda parte del capítulo se compone de los relatos colectivos e individuales, donde las académicas comparten sus opiniones respecto a la brecha de género (presentada al iniciar las sesiones de relatos colectivos), las vivencias y experiencias, en su trayectoria como académicas, en donde se han hecho presentes estas desigualdades, y sus propuestas para

cerrar esta brecha, con la intención de lograr una institución sensible y comprometida con la paridad de género y el desarrollo académico-profesional del personal docente.

El análisis de la brecha de género de las Profesoras y Profesores de Tiempo Completo (PTC) que se realizó en la UNACH como parte de esta investigación, es el primero que se realiza desde que se fundó en 1975 (o al menos no se han registrado en ningún archivo o departamento de la universidad); es decir que, en 45 años, las acciones emprendidas para combatir las diferencias de género no han tomado como base un diagnóstico del que se desprendan los indicadores que permitan valorar los avances o retrasos logrados en esta materia. Por lo que, es una urgencia para cualquier institución pública de educación superior, tener la misión de medir, diagnosticar, entender y transformar los mecanismos de ordenamiento y exclusión de la población universitaria, que perpetúan condiciones de desigualdad entre hombres y mujeres.

La elaboración del análisis de los indicadores de las diferencias de género, es una cartografía comparativa que aportará elementos clave para la discusión de las políticas institucionales que tengan como propósito, transformar la vida universitaria para así habitar y coexistir en una institución justa y equitativa.

### **3.1. Las académicas pierden presencia en las alturas**

El liderazgo, ha sido uno de los mayores desafíos para las mujeres en su vida laboral y profesional, principalmente cuando de universidades se habla. Solamente en México, de las 34 universidades públicas estatales del país, 27 no han tenido una sola rectora en los últimos 6 sexenios (Xantomila, 2020).

Esta realidad, ha impulsado diferentes opiniones y estudios que han intentado explicar la poca participación de las mujeres en la ciencia y principalmente, en el liderazgo de instituciones y universidades. Uno de estos estudios fue el de Lawrence Henry Summers, quien, en 2005, cuando presidía la Universidad de Harvard, hizo declaraciones durante un discurso público, en las cuales trataba de explicar las razones por las que había tan poca presencia femenina en nombramientos de áreas de ciencias e ingenierías, de las mejores

universidades e institutos de investigación de Estados Unidos. Dentro de las diferentes hipótesis que contrapuso, la más polémica fue aquella donde sugería que existían diferencias en los desempeños de mujeres y hombres, causados por aptitudes intrínsecas que responden a diferencias innatas, afirmando con esto que las mujeres tenemos menos capacidad para las ciencias y las matemáticas (Buquet, Cooper, Mingo & Moreno, 2014).

A partir de las polémicas que esta declaración generó (que se presume fue el motivo de su renuncia), surgieron debates en torno al tema, y fue durante un encuentro de científicos y astrónomos en Estados Unidos, que uno de los asistentes planteó la pregunta (que el mismo asistente denominó como “*The Larry Summers question*”: La pregunta de Larry Summers): “¿Qué pasa con las mujeres y la ciencia?”. Dentro del grupo de científicos, se encontraba Neil DeGrasse Tyson (astrofísico, escritor y divulgador científico negro estadounidense), quién le respondió de la siguiente manera:

Yo nunca he sido mujer, pero he sido negro toda mi vida. Así que déjenme ofrecer una perspectiva desde este punto de vista, porque hay muchos temas parecidos entre los dos con las oportunidades sociales que se dan, que se pueden encontrar entre la comunidad de negros y de mujeres en una sociedad dominada por hombres blancos [...] Cuando yo miro mi vida, supe que quería ser astrofísico desde que tenía 9 años, con la primera visita al planetario, así que me tocó ver cómo el mundo que me rodeaba reaccionaba a mis ambiciones, y solo puedo decir que el hecho de querer ser un científico fue resistido por muchos [...] Cada vez que mostraba este interés, profesores me decían “¿no quieres ser un atleta?”. Yo quería algo que estaba fuera de las expectativas de las personas que tenían el poder. Y por suerte, mi interés era tan profundo, que, a pesar de todas las barreras y dificultades, yo seguía encontrando mi “combustible” y seguía adelante. [...] Así que, mi experiencia de vida me dice que cuando no encuentras negros o mujeres en las ciencias, yo sé que estas fuerzas son reales, y yo tuve que sobrevivirlas para estar aquí hoy. Así que antes de empezar a hablar de diferencias genéticas, hay que encontrar un sistema en que las oportunidades sean iguales y después hablamos de diferencias genéticas (cineypedagogia, 2017).

Esta respuesta permite comprender la rigidez de las expectativas socioculturales hacia los grupos sociales, que se evidencian más, precisamente, cuando un individuo se desajusta de la norma. De la misma manera que Neil DeGrasse relata cómo sus profesores esperaban de él que se convirtiese en un atleta, la sociedad espera que las mujeres se conviertan en madres y se dediquen al entero cuidado de su hogar y su familia, por lo que, pensar en una mujer



ocupando un cargo de poder, rompe con el esquema cultural de lo femenino. Es así como surgen una serie de procesos relacionados con los roles de género, por ejemplo, asociar “por naturaleza” a hombres y mujeres ciertas actividades, limitaciones y actitudes, es decir: creer que los hombres son racionales, dirigentes y proveedores mientras que las mujeres son sensibles, emotivas y por lo tanto, sumisas (Guzmán & Bolio 2010). Durante los relatos de académicas, es posible identificar creencias y opiniones que se sustentan en estos procesos

Ha sido difícil el hecho de que como mujer y como ex alumna de esta facultad, muchos de los compañeros fueron mis maestros y esa parte de que ahora soy la directora, sienten ellos que no podría tener la autoridad que implica estar en la dirección, esa parte yo trato de hacerlo diferente, he tratado de que la autoridad no se ejerza si antes no hay un diálogo, he tratado de acercarme a los maestros, con los alumnos [...]. Me han tocado momentos muy duros en la dirección de la facultad, esto del cambio de género es difícil, a mí me ha costado esa parte porque a pesar de que yo no creo en que la equidad de género sea darle más preferencia a la mujer, pero esto para mí es bien importante, el hecho de que te reconozcan que vales igual, no más, igual, que a lo mejor nosotras con esta parte sentimental le ponemos un extra, que los jóvenes se sientan a gusto, que la facultad esté bonita, a lo mejor como mujer estoy perdiendo de vista algunas cosas de gestión que los hombres hacían mejor, pero bueno este es un camino en el que yo quiero tener ideas de todo mundo, a nadie rechazo si tienen una idea, siempre la consenso, ahorita me siento muy feliz con la Dra. Margarita y la Dra. Bety, no quise que todas fuéramos mujeres, pero los hombres que invité no quisieron, porque aquí es trabajo y no es dinero extra, es un montón de trabajo, entonces me siento bien (Académica AM, relato individual, 2019).

El relato anterior es de una académica que actualmente ocupa el cargo de directora en una facultad de la UNACH, donde por primera vez la dirección está a cargo de una mujer, por lo que narra algunas de las dificultades que ha experimentado en este proceso. Lo que se destaca de este relato, es la forma en que asume que, por ser mujer, tiene otras aptitudes y cualidades como directora que un hombre no tendría, y viceversa. Estas aptitudes y cualidades obedecen a estereotipos de género, y se relacionan con los procesos antes mencionados. Los roles de género también posibilitan la comprensión del proceso mediante el cual, una misma actividad puede ser valorada en forma diferente, dependiendo de si es realizada por un hombre o por una mujer (Guzmán & Bolio 2010), tal como lo narra esta académica:

Sí, pero los profesores lo hacen, lo veo a nivel directivo. Alguien a nivel directivo el otro día me decía: “Es que aquí el que sabe todo es el Dr. Salazar”, ¡No!, es que a nivel

directivo ya eso lo deben de saber, pero vamos a eso, todos se recargan en un hombre, ¿por qué no le tienen la misma confianza a una mujer? Casi siempre es al Doctor en la práctica profesional, se le tiene más confianza a un ginecólogo hombre que a una ginecóloga mujer, entonces, son esas cuestiones culturales que todavía no se transforman (Académica P, relato colectivo de la Facultad de Medicina Humana, 2019).

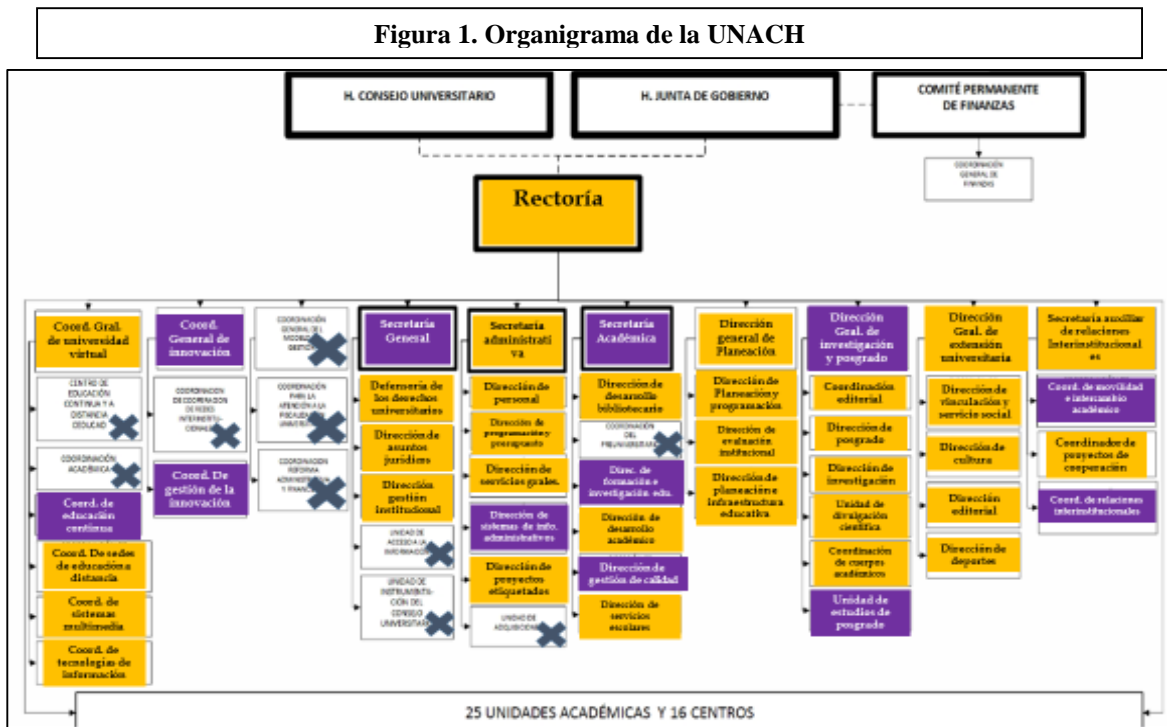
Precisamente, la poca credibilidad y confianza que se tiene al potencial de las mujeres para dirigir, que además es compartida por mujeres y hombres, es una de las tantas resistencias que el entorno expresa cuando una mujer toma el mando de un grupo, debido a que el liderazgo y el poder han sido siempre cualidades interpretadas como masculinas, es muy común que cuando una mujer comete un error mientras ocupa este tipo de cargos o se observe alguna debilidad en su función, estos se atribuyan a defectos en función del género, es decir, por “ser mujer”, como suponer que es falta de carácter, mientras que los errores de los hombres son justificados por otras razones que nada tienen que ver con “ser hombre”.

Otro ejemplo de este fenómeno es el que se ha suscitado en quirófanos donde pacientes piden cancelar sus cirugías cuando se enteran que las cirujanas son mujeres, o de pasajeros que temen por su vida cuando se enteran que la pilota del avión que abordaron es una mujer, al mismo tiempo que madres y padres de familia se rehúsan a dejar a sus hijas e hijos a cargo de varones, ya sea como cuidadores o como profesores en preescolares.

### ***3.1.1. Organigrama de la UNACH***

La organización funcional de la UNACH, está integrada por 25 unidades académicas y 16 centros. En el organigrama que se presenta abajo, cada cuadro representa a una unidad académica o centro, los cuadros de color morado son aquellas unidades y/o centros dirigidos por una mujer, mientras que los que cuadros de color naranja, muestran aquellos centros o unidades dirigidos por un hombre, los cuadros con una tache, son unidades y/o centros que han desaparecido por disposición de la nueva administración o que en estos momentos no cuentan con ningún representante. Esto es con la finalidad de apreciar visualmente, de una

manera más clara la distribución desigual de académicas en las distintas áreas funcionales de la universidad:



Fuente: Página oficial de la UNACH, WWW.UNACH.MX.

Cabe destacar que el puesto de Secretaría General, está siendo ocupado por primera vez por una mujer, mientras que la rectoría ha sido siempre dirigida por hombres. Las diferencias en la presencia de mujeres y hombres son visualmente distinguibles, de las 44 unidades académicas y centros que actualmente son representados, 32 están a cargo de hombres y 12 están siendo ocupados por mujeres. En muchas ocasiones, las autoridades han querido excusarse de esta notable desigualdad, argumentando que la baja representación de mujeres en los distintos niveles y áreas de la universidad, es un fenómeno que ocurre en todas las instituciones, que irá transformándose, paulatinamente en la medida en que las sociedades y los mecanismos culturales cambien, pero ¿esto nos obliga a esperar a que simplemente ocurra de la nada? ¿Acaso no podemos generar políticas, estrategias y lineamientos que permitan dar a las mujeres la oportunidad de ocupar estos lugares? ¿Acaso no está en manos de los que dirigen las instituciones garantizar la paridad de género? En definitiva, es parte de una realidad estructural, pero, eso no significa que tengamos que esperar a que la equidad de

género alcance cada rincón de la vida de hombres y mujeres, pues los cambios no llegan solos, se requiere de personas en el poder, con la disposición, la sensibilidad, el interés, la preocupación y el conocimiento para implementar acciones contundentes que ataquen categóricamente la desigualdad de género.

Sin duda alguna, la incorporación de las mujeres a la educación superior, es resultado de un conjunto de fenómenos y procesos sociales y culturales, tales como los movimientos sociales feministas, en su lucha por el derecho a la educación y el trabajo de las mujeres, pero también la precariedad económica de las familias que incrementa con el tiempo y que lleva a cada integrante de la familia a participar activamente en la economía. Al ser la vida cada vez más precaria, costosa y además, determinada y atravesada por el ideal consumista, los modelos de feminidad y masculinidad se transforman en su interacción con estos cambios económicos, políticos, sociales y culturales, lo que ha permitido en el imaginario colectivo de la sociedad, aceptar el rol de las mujeres trabajadoras y profesionistas, pues de una u otra manera, por muchos años, las mujeres han impactado en la economía de su familia, tal como lo expresan las académicas en sus relatos:

Yo siento que la mujer siempre ha trabajado, porque veo a mi abuela y por ejemplo ella pues hacía cosas para vender, hacia tamales, dulces, conozco otras mujeres también que tienen tiendas de dulces etc. Entonces siento que la mujer siempre ha trabajado, siempre ha hecho, aparte de la labor de la casa, la crianza de los hijos también ha contribuido en los gastos del hogar, también contribuye en hacer la administradora de los gastos y hacer rendir el dinero, trabajaban hasta haciendo la ropa de los niños, de tal manera que yo siento que el papel de la mujer nunca ha sido solo de estar recibiendo. Creo que también se ha desvirtuado esta situación de los valores y la crianza que era esencial y que ahora desgraciadamente estamos padeciéndolo, porque al dejar la crianza y los valores e manos de otras personas, entonces hay falta de comunicación en la familia (Académica M., relato colectivo de la Facultad de Medicina Humana, 2019).

Este testimonio permite abrir un debate respecto a la participación de las mujeres en la economía, y es que, además del valor económico que siempre ha tenido el trabajo doméstico, para la familia y para la sociedad, la mayoría de las mujeres se dedicaron toda su vida al empleo informal, por lo que, siempre han contribuido activamente a la economía de nuestro país, ya sea realizando trabajos de cuidados o realizando trabajos informales pero que

impactaban positivamente en la economía de las familias. Sin embargo, continúa retratando una realidad imperante en la vida familiar, pues, a pesar de la contribución de las mujeres a la economía familiar, son muy pocas las familias, aún en estas donde las mujeres realizan dobles o triples jornadas, en donde los hombres contribuyen en las tareas domésticas y de cuidados. Y aunque, sean muchas las mujeres profesionistas en la actualidad, ha sido casi imposible desarraigar la creencia de que las mujeres están destinadas y obligadas a cumplir con estas responsabilidades en el hogar, independientemente de su rol como trabajadoras y profesionistas:

El significado de la feminidad no ha logrado desprenderse de uno de los núcleos más duros del sistema de género: la “esencia femenina”. Esto se refiere a que las mujeres “por naturaleza” son de determinada manera —aunque está determinada manera cambie con el tiempo— y están destinadas solo a cierto tipo de actividades [...] en la cual las responsabilidades domésticas como actividades propias y naturales de las mujeres constituían una parte central (Buquet et. al., p. 60, 2014)

Para profundizar mejor en la presencia que las mujeres tienen en la academia de la UNACH, serán presentados los indicadores de género que permitieron dibujar una cartografía de la brecha de género que existe en la universidad.

### **3.2. Indicadores de género en la UNACH**

Como se mencionó anteriormente, uno de los objetivos de esta investigación fue analizar los indicadores de género que prevalecen en la UNACH, para definir gráficamente la brecha de género existente en el espacio laboral de las mujeres académicas que participaron en esta investigación. Este momento de la investigación ofreció un panorama de las diferencias entre mujeres y hombres de la población universitaria integrada por Profesores de Tiempo Completo (PTC), pues las colaboradoras de esta investigación son PTC. Se eligió a esta población para conocer posteriormente sus experiencias cotidianas, porque esta categoría o perfil docente implica la participación de los académicos en múltiples actividades universitarias, de docencia, investigación, asesoría de tesis, tutorías, elaboración de antologías, participación en congresos y distintos eventos académicos entre otros.

Hacer visibles estas brechas cobra vital relevancia, pues una comunidad que produce conocimientos en condiciones de inequidad, no será capaz de incorporar uno de los objetivos más importantes del conocimiento, que es su aplicación para favorecer a los propios individuos y contribuir en la mejora de la sociedad.

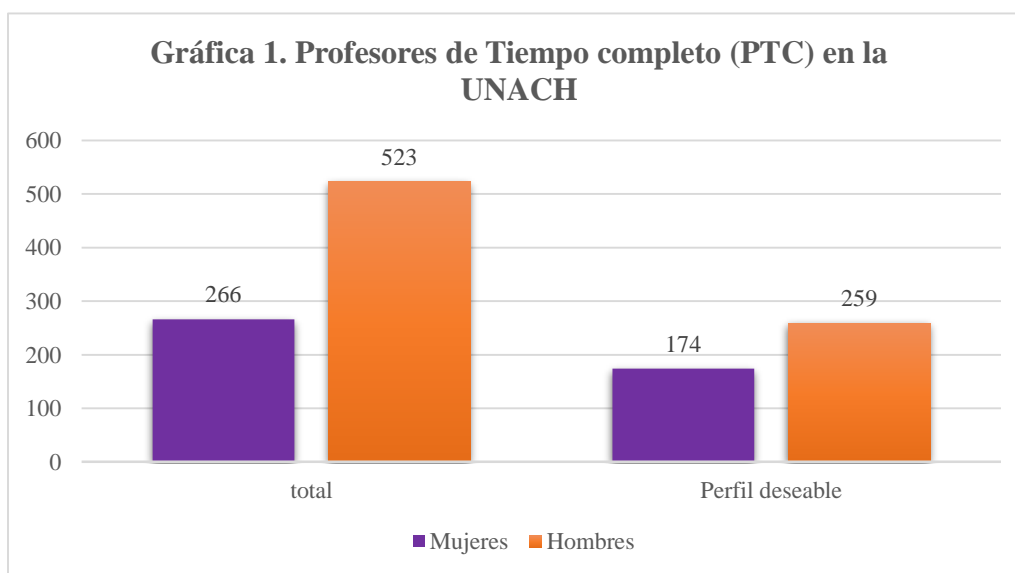
A continuación, se presentan los resultados de este análisis cuantitativo de la población de PTC de la UNACH, en función a las diferencias de género.

### 3.2.1 Población total de PTC por género

En la UNACH hay un total de 749 PTC, de los cuales 226 son mujeres y 523 son hombres, eso significa que las mujeres académicas ocupan un 30.1% del total de PTC, mientras que los hombres ocupan un 69.8 %.

<b>Tabla 1. Profesores de Tiempo Completo (PTC) en la UNACH</b>		
	Mujeres	Hombres
<b>Total</b>	226	523
<b>Perfil deseable</b>	174	259

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

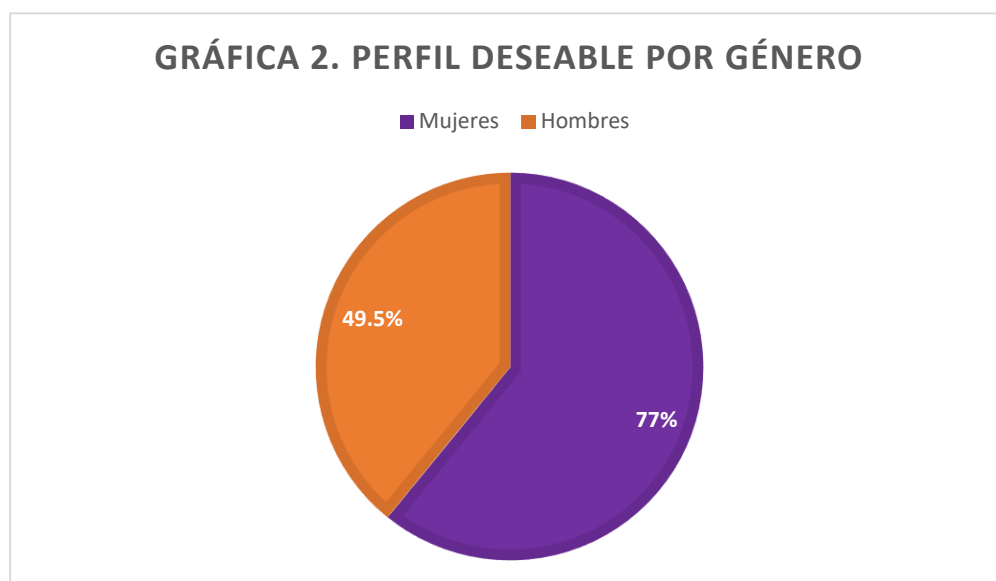
Algunas de las y los PTC cuentan con un reconocimiento de calidad, conocido como Perfil deseable, otorgado por el Programa para el Desarrollo Profesional Docente, para el Tipo

Superior (PRODEP), este programa busca profesionalizar a PTC, para que obtengan capacidades de investigación-docencia, desarrollo tecnológico e innovación. Las personas beneficiadas obtienen un monto económico que les posibilita mejorar sus recursos académicos y de investigación. En la UNACH, hay un total de 433 PTC con perfil deseable, de los cuales 174 son mujeres, y 259 son hombres. Por lo que las mujeres ocupan el 40.8% del total de PTC con perfil deseable, y los hombres ocupan el 59.8% de este perfil.

De acuerdo a los datos anteriores podríamos decir que, en efecto, los hombres superan a las mujeres en el perfil deseable. Sin embargo, haciendo una lectura en función al género, encontramos que: de 523 hombres, 259 cuentan con perfil deseable, esto corresponde al 49.5%; y de 226 mujeres PTC, 174 son perfil deseable, esto correspondería al 77%.

<b>Tabla 2. Perfil Deseable por Género</b>		
	Mujeres	Hombres
<b>Total</b>	174	259
<b>Porcentaje</b>	77%	49,5%

Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.

Los datos anteriores demuestran una exigencia de trabajo en las mujeres mayor que la de los hombres, ya que, si la presencia de hombres y mujeres de forma absoluta fuera igual, probablemente el número de mujeres con perfil deseable sería mayor al de los hombres.

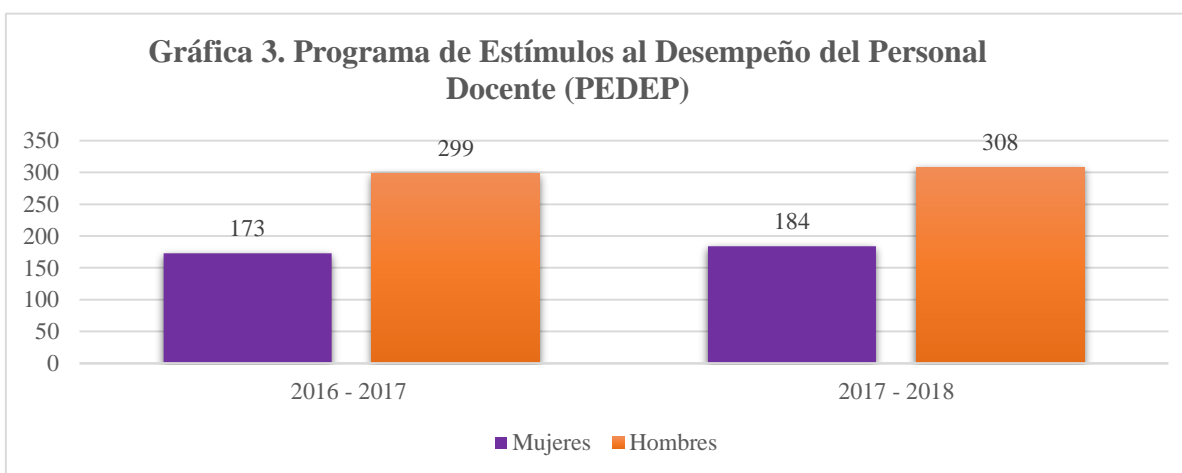
### 3.2.2. Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (PEDEP)

Otro de los programas a los que pueden acceder las y los PTC es el PEDEP, que tiene como objetivo promover el desarrollo de la carrera docente por medio de un estímulo económico otorgado mensualmente. Este programa realiza evaluaciones anuales que toma en cuenta la permanencia, dedicación y calidad en las actividades de la docencia a través de la antigüedad, las horas de clase frente a grupo, grados académicos, investigación, tutorías y actividades en cuerpos colegiados.

En el periodo de 2016–2017 quedaron en el programa un total de 173 mujeres y 299 hombres, mientras que en el periodo de 2017–2018 quedaron 184 mujeres y 308 hombres.

	<b>2016 – 2017</b>	<b>2017 – 2018</b>
<b>Hombres</b>	299	308
<b>Mujeres</b>	173	184

Fuente: Elaboración propia.



Fuente: elaboración propia.

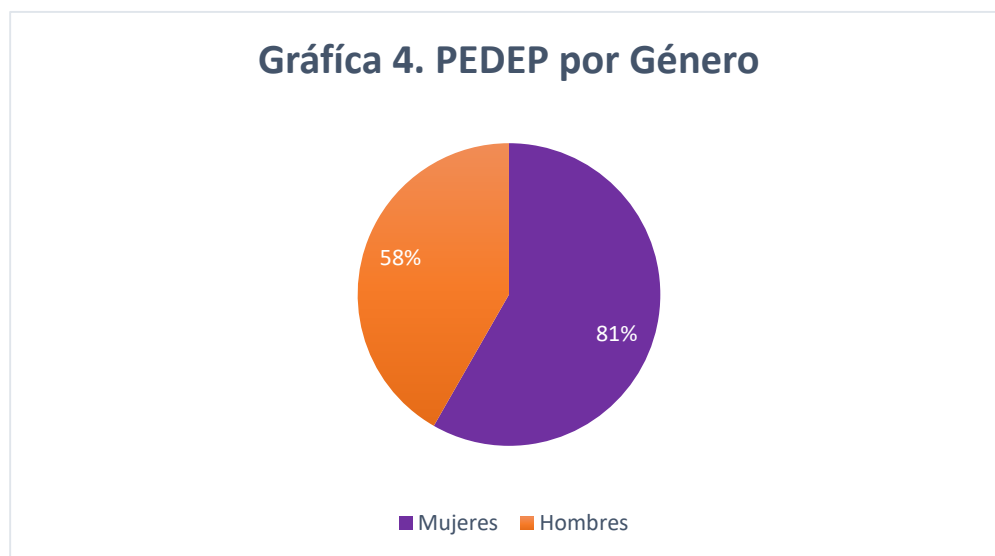
Del mismo modo que con el análisis de los datos del Perfil Deseable, si analizamos los datos de la participación de PTC en el PEDEP en el último periodo, a partir del género,



encontramos que: de 523 hombres PTC, 308 están en el PEDEP, lo que corresponde al 58% del total de hombres de PTC, mientras que de 226 mujeres PTC, 184 están en el PEDEP, lo que corresponde al 81% del total de mujeres PTC.

<b>Tabla 4. PEDEP por Género</b>		
	Mujeres	Hombres
<b>Total</b>	226	523
<b>Porcentaje</b>	184 - 81%	308 - 58%

Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia

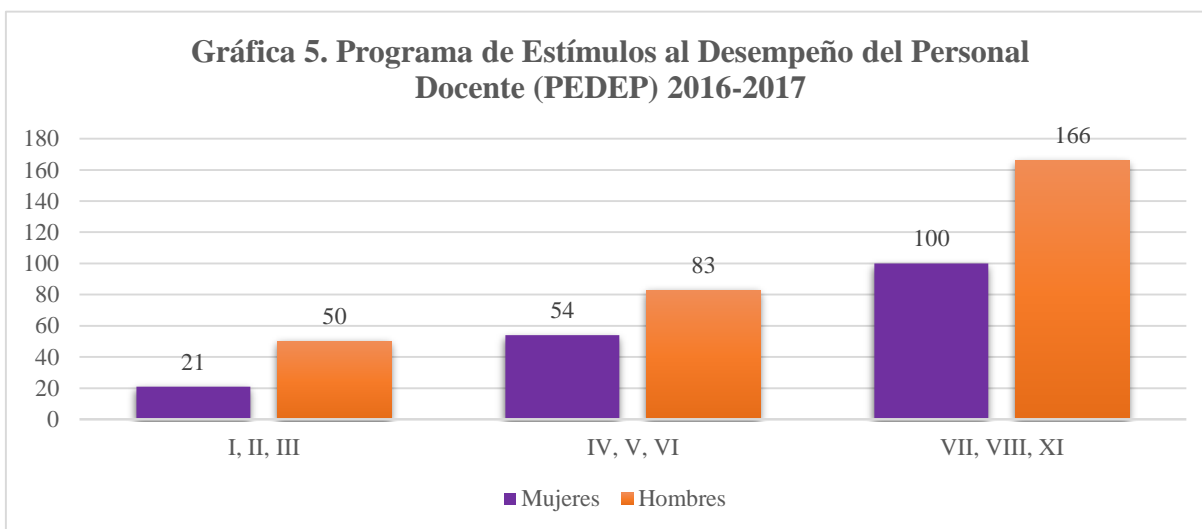
De acuerdo con los datos anteriores, es posible comprobar que también hay una diferencia significativa entre los logros académicos que las mujeres tienen de manera general, a diferencia de los hombres. Es decir, son menos mujeres que hombres, pero la participación es mayor. Las mujeres han logrado más, pese a las brechas que existen en la universidad, y pese a que estamos más presionadas por la conciliación de la vida familiar y profesional.

A partir de la documentación entregada anualmente por cada PTC, se designa el nivel de carrera docente que determinará el estímulo económico que recibirá el resto del año. En total son 9 niveles siendo el 9° el más alto nivel y el 1° el más bajo. Durante el periodo de 2016–2017, entre el 1er y 3er nivel hubo un total de 21 mujeres y 50 hombres; entre el 4° y 6° nivel

hubo un total de 54 mujeres y 83 hombres; por último, del 6° al 9° nivel hubo un total de 100 mujeres y 166 hombres.

<b>Tabla 5. Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (PEDEP) 2016-2017</b>			
	<b>1, 2 y 3</b>	<b>4, 5 y 6</b>	<b>7, 8 y 9</b>
<b>Mujeres</b>	21	54	100
<b>Hombres</b>	50	83	166

Fuente: elaboración propia.

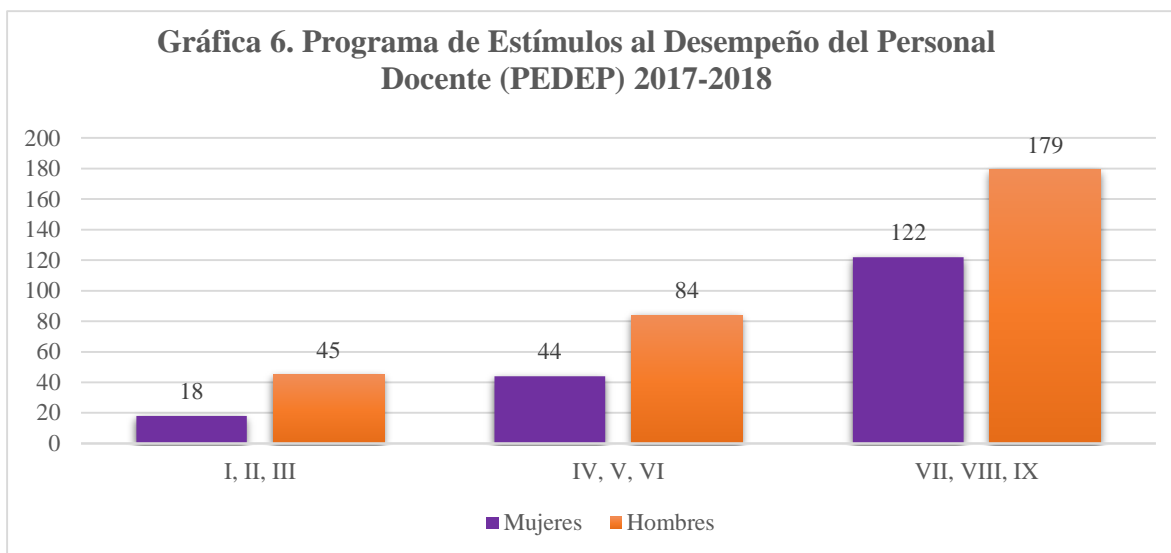


Fuente: Elaboración propia.

Durante el periodo de 2017 – 2018, entre el 1° y 3er nivel, hubo un total de 18 mujeres y 45 hombres, entre el 4° y 6° nivel hubo 44 mujeres y 84 hombres y entre el 7° y 9° nivel hubo un total de 122 mujeres y 179 hombres.

<b>Tabla 6. Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (PEDEP) 2017-2018</b>			
	<b>1, 2 y 3</b>	<b>4, 5 y 6</b>	<b>7, 8 y 9</b>
<b>Mujeres</b>	18	44	122
<b>Hombres</b>	45	84	179

Fuente: elaboración propia.



Fuente: elaboración propia.

### 3.2.3. Cuerpos Académicos (CA)

Los Cuerpos Académicos (CA) son grupos colegiados de PTC que tienen el objetivo de fortalecer la investigación en la universidad a partir de líneas de generación y aplicación del conocimiento, para producir resultados innovadores, mejorando a su vez la calidad de los programas educativos.

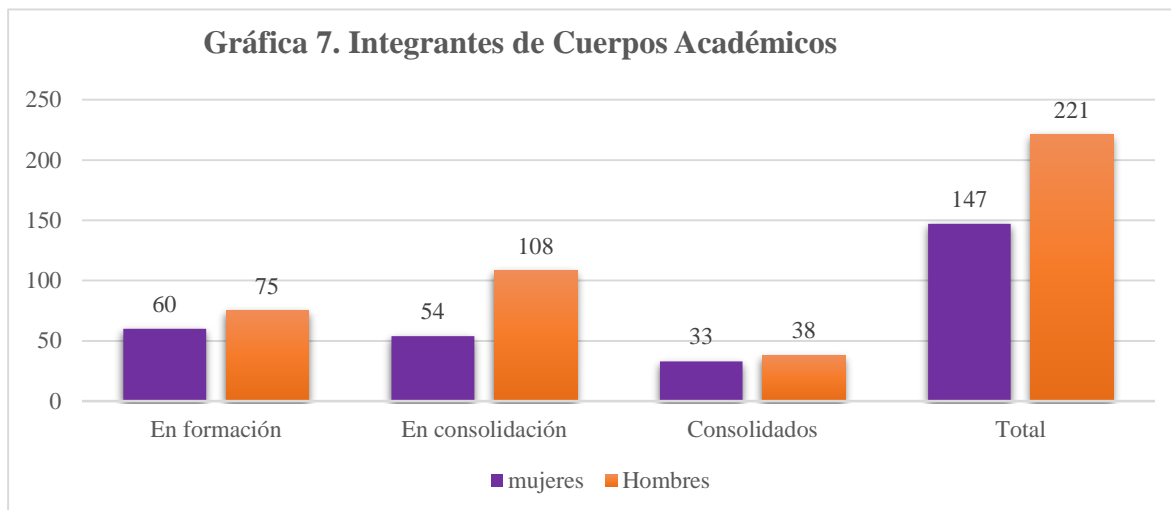
En la UNACH, existen 3 grados que definen la trayectoria y el trabajo del CA, estos son: en formación, en consolidación y consolidados, siendo el primero el más bajo y el último el más alto grado al que puede aspirar un CA. En la UNACH hay un total de 78 CA, de los cuales 29 están en formación, 33 están en consolidación y 16 están consolidados.

Para encontrar las diferencias de género en esta sección, se contabilizaron el total de mujeres y hombres que se ubican en cada grado, por lo que hay 60 mujeres y 75 hombres integrados en los diferentes CA en formación, 54 mujeres y 108 hombres integrados en los diferentes CA con grado en consolidación y 33 mujeres y 28 hombres integrados en los diferentes CA consolidados. En total hay 147 mujeres y 221 hombres que pertenecen a CA en la UNACH.

<b>Tabla 7. Integrantes de Cuerpos Académicos</b>		
	Mujeres	Hombres
<b>En formación</b>	60	75

<b>En consolidación</b>	54	108
<b>Consolidados</b>	33	38
<b>TOTAL</b>	147	221

Fuente: Elaboración propia.



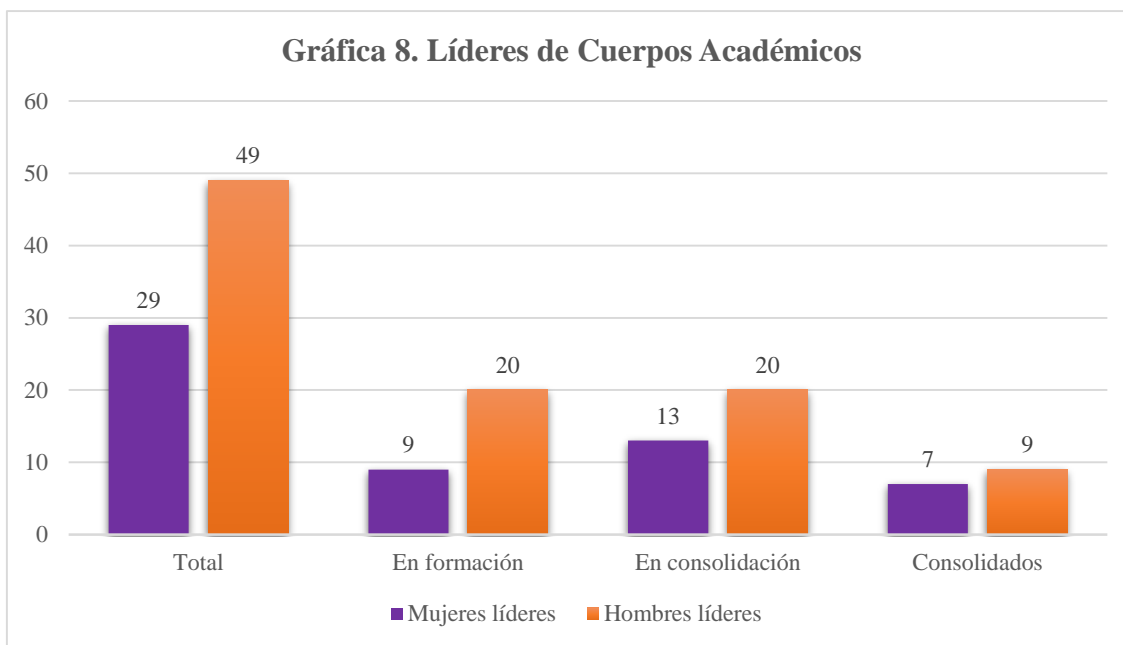
Fuente: elaboración propia.

Dentro de las personas que integran los CA, debe haber una persona con el cargo de líder que coordine las actividades y acciones que van a desarrollar como grupo colegiado, y se encargue de convocar a todos los integrantes a las tomas de decisiones, además es representante del CA ante la SEP.

Del total de CA en formación, 9 son liderados por mujeres y 20 son liderados por hombres; del total de CA en consolidación, 13 son liderados por mujeres y 20 son liderados por hombres; del total de CA consolidados, 7 son liderados por mujeres y 9 son liderados por hombres. En total hay 29 mujeres líderes y 49 hombres líderes de CA en la UNACH.

<b>Tabla 8. Líderes de cuerpos académicos</b>				
	Total	En formación	En consolidación	Consolidados
<b>Mujeres líderes</b>	29	9	13	7
<b>Hombres líderes</b>	49	20	20	9

Fuente: elaboración propia.

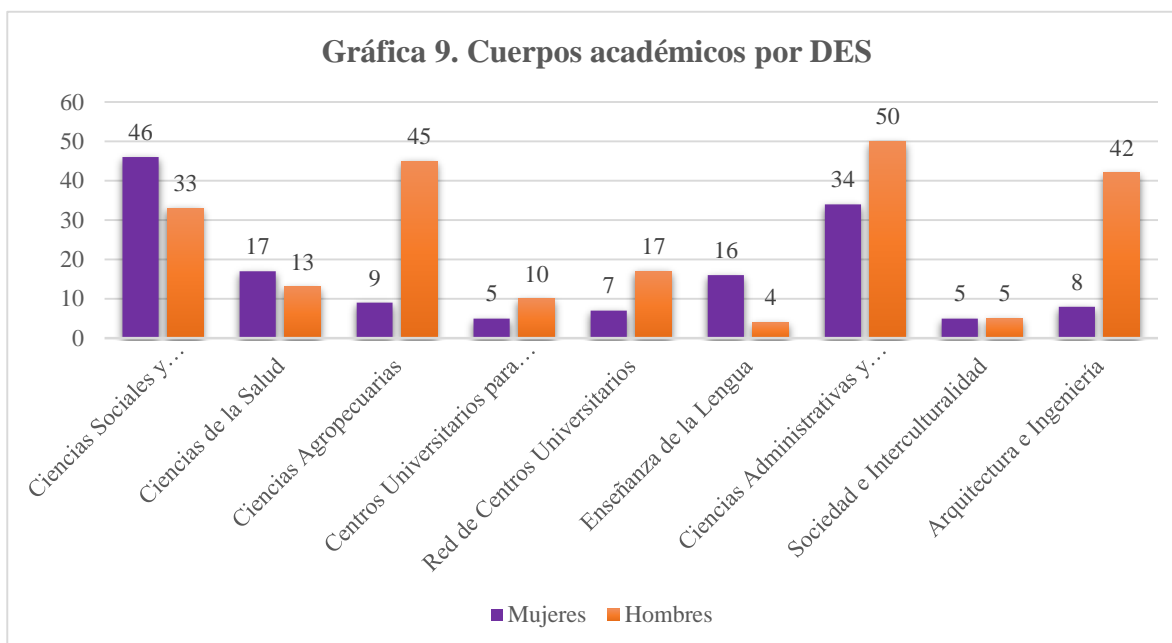


Fuente: elaboración propia.

Los CA se organizan también por líneas de generación y/o aplicación del conocimiento, según la Dependencia de Educación Superior (DES) en la que se encuentren, las DES son el consorcio de facultades, escuelas o centros que son afines según sus disciplinas o líneas de conocimiento, en la UNACH hay 9 DES donde se organizan los CA. Para este criterio, se contabilizó el número de mujeres y hombres de cada DES a la que pertenecen sus CA.

	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>Ciencias Sociales y Humanidades</b>	46	33
<b>Ciencias de la Salud</b>	17	13
<b>Ciencias Agropecuarias</b>	9	45
<b>Centros Universitarios para el Desarrollo</b>	5	10
<b>Red de Centros Universitarios</b>	7	17
<b>Enseñanza de la Lengua</b>	16	4
<b>Ciencias Administrativas y Contables</b>	34	50
<b>Sociedad e Interculturalidad</b>	5	5
<b>Arquitectura e Ingeniería</b>	8	42

Fuente: elaboración propia.



Fuente: elaboración propia.

### 3.2.4. Distribución de los PTC por Disciplinas

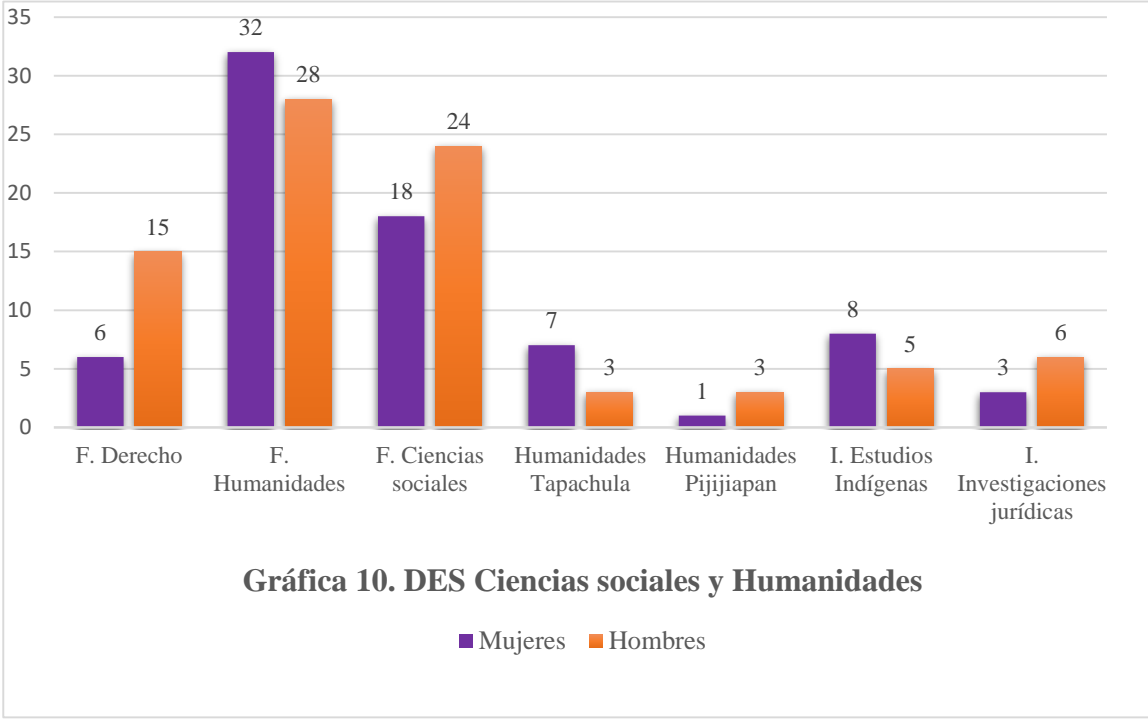
La UNACH cuenta con 35 dependencias, en las cuales hay facultades, escuelas, institutos y centros de investigación, para este criterio las dependencias fueron organizadas por DES (dependencias de educación superior). Por cada dependencia, se presenta una tabla con el número de académicas y académicos en cada licenciatura, posteriormente se reflejan los datos en una gráfica de barras. Con el objetivo de generar un mejor análisis de los datos obtenidos, se elaboró una fórmula que pretende categorizar las DES y las escuelas y facultades en feminizadas, masculinizadas y mixtas. Si una dependencia presenta 60% o más de participación de mujeres es considerada como feminizada; si la participación es de 40% o menos, se considera masculinizada; por último, si la participación de mujeres se encuentra entre esos dos porcentajes, la dependencia se considera mixta. Los porcentajes por DES pueden observarse en las gráficas de pasteles aquí presentes, los porcentajes por facultad, licenciatura y/o centros de estudio, se encuentran en los anexos de las tesis, cada grafica de pasteles contienen el nombre de la categoría correspondiente en el título de éstas. Según este criterio, las dependencias feminizadas son 6, las masculinizadas 23 y las mixtas 6. Los colores de las tablas corresponden a la categoría asignada según la prevalencia de mujeres y hombres, el color amarillo señala que la Facultad, escuela o instituto es mixto, el color naranja señala que es masculinizada, mientras que el morado señala que es feminizado.

Se inicia la presentación de estos datos con la DES Ciencias sociales y humanidades, en la cual se encontraron 2 dependencias feminizadas, 3 masculinizadas y 2 mixtas, además de un total de 84 académicos (52.8%) y 75 académicas (47.2%) de tiempo completo, en toda la DES, lo que la convierte en una dependencia mixta.

**Tabla 10. DES Ciencias Sociales y Humanidades**

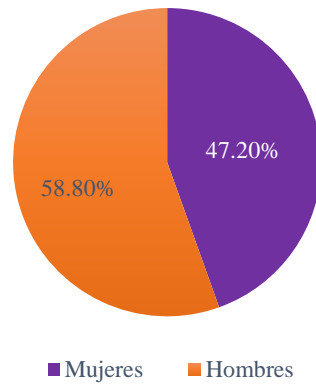
	Mujeres	Hombres
<b>Facultad de Derecho</b>	6	15
<b>Facultad de Humanidades</b>	32	28
<b>Facultad de Ciencias Sociales</b>	18	24
<b>Fac. de Humanidades Tapachula</b>	7	3
<b>Fac. Humanidades Pijijiapan</b>	1	3
<b>Instituto de Estudios Indígenas</b>	8	5
<b>Instituto de Investigaciones Jurídicas</b>	3	6

Fuente: elaboración propia.



Fuente: elaboración propia.

**Grafica 10-A. DES Ciencias sociales y Humanidades (Mixta)**



Fuente: elaboración propia.

En la UNACH hay un claro ordenamiento social que se ve reflejado en la forma en que se distribuyen las mujeres y los hombres en las diferentes disciplinas, dicha distribución responde a estereotipos de género, que reproducen al interior de la universidad, creencias culturales entorno a las diferencias de los géneros. En la DES Ciencias sociales y Humanidades, se encuentran licenciaturas como: Pedagogía, Ciencias de la Comunicación, Filosofía y letras, Bibliotecología, Ciencias sociales, Derecho entre otras. Algunas de estas son mixtas y otras, como Derecho, son masculinizadas. Muchas de estas disciplinas están estrechamente relacionadas con condiciones y atributos que se asumen social y culturalmente como femeninas, tales como: el cuidado, la enseñanza-crianza, la reflexión, intuición entre otros, sin embargo, la balanza se equilibra con disciplinas como Derecho, que abarca los estudios de las leyes, la política y el poder, atributos que se asumen social y culturalmente como masculinos, tal como lo menciona una de las académicas:

Y parte del rol de género también, por ser mujer, por ejemplo, las chicas de pedagogía no es que todas sean mamás, pero esta parte que tiene más maternal, emocional, hace que se crea que las mujeres deben estar a cargo de la formación y del cuidado (Académica D, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

A pesar de ser una DES mixta, es importante destacar que esta es la DES que cuenta con más mujeres de tiempo completo, pues corresponde al 40.7% del total de académicas PTC, mientras que en el caso de los hombres, solo hay un 27.2% del total de académicos PTC en esta DES, lo que nos permite entender que, aunque al interior de estas dependencias hay un



equilibrio relativo en la población, son los espacios donde más se agrupan las mujeres, mientras que un número bastante pequeño de hombres, en comparación con el total de PTC, se encuentran en esta DES. Algunas de las opiniones de las académicas que pertenecen a la Facultad de Humanidades Tuxtla, demuestran que las condiciones de trabajo en espacios mixtos son favorables y sensibles hasta cierto punto, con las diferentes realidades de académicas y académicos:

Yo nunca me he sentido que haya yo vivido estos años, yo estoy aquí desde el 93 en humanidades, nunca me he sentido ni discriminada, ni envuelta en grupos de hombres, yo siempre he visto que hay como mucho equilibrio, eso he sentido, y ahorita que tú lo estás diciendo sí he sentido eso, compañeras y compañeros, yo siempre he dicho (Académica V, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

Y creo que se nota, hasta que vi tu gráfica me cayó el 20 de que somos mixtos no, hay equilibrio y no lo había notado, nunca he notado una tendencia masculina o femenina, todo es como muy equilibrado, trabajamos entre hombres y entre mujeres (Académica D, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

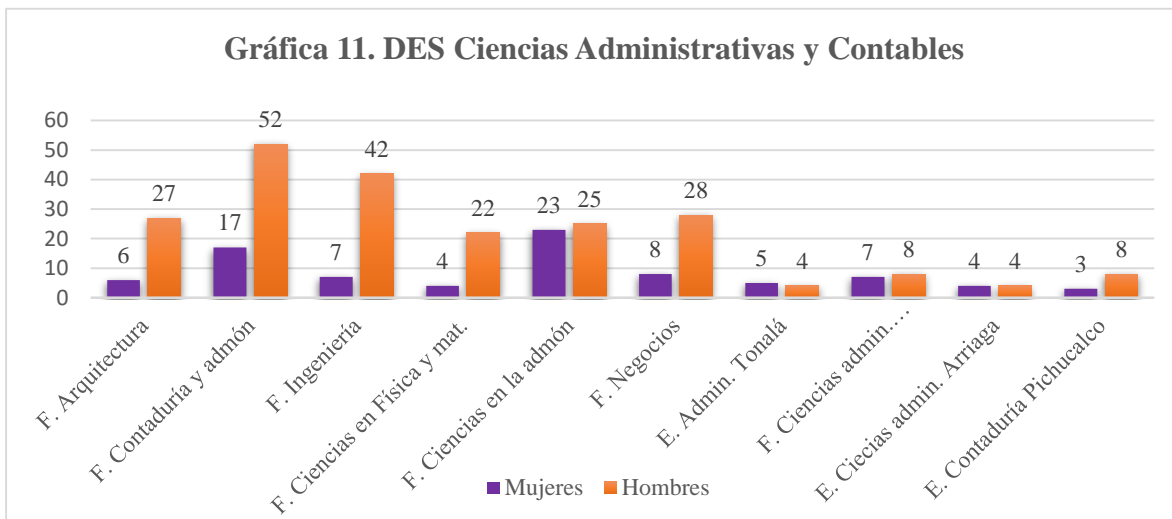
En capítulos posteriores, se elaboran análisis más profundos respecto a la importancia e influencia del porcentaje de hombres y mujeres de una dependencia, en la experiencia cotidiana de la comunidad universitaria.

En la DES Ciencias administrativas y contables, hay 6 unidades masculinizadas y 4 mixtas, además de un total de 220 académicos (72.4%) y 84 académicas (27.6%) de tiempo completo, en toda la DES, lo que la convierte en una DES masculinizada.

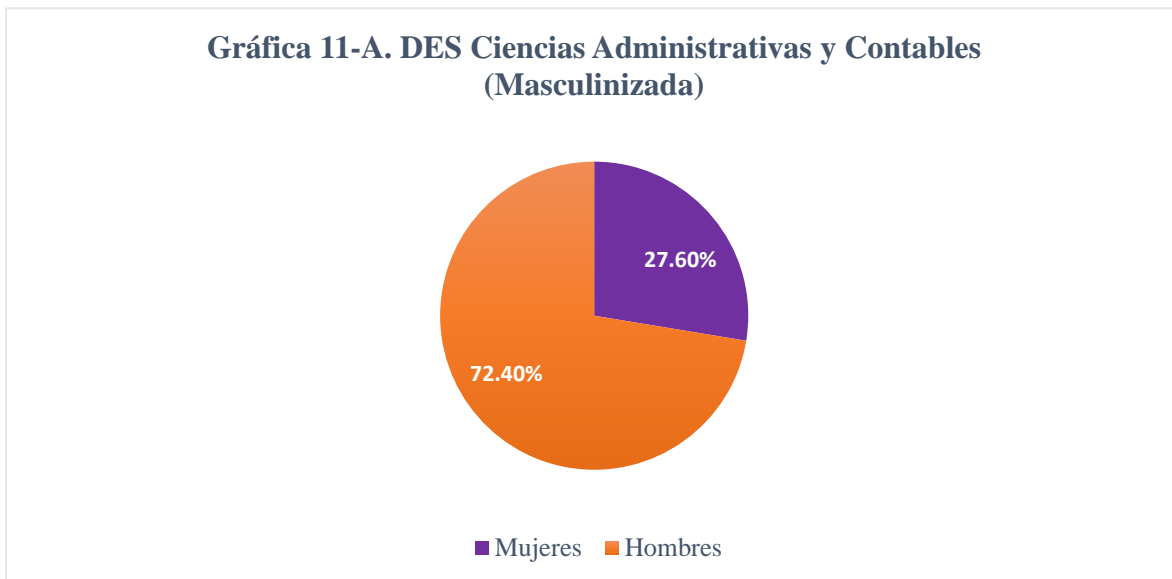
**Tabla 11. DES Ciencias Administrativas y Contables**

	Mujeres	Hombres
<b>Facultad de Arquitectura</b>	6	27
<b>Facultad de Contaduría de Administración</b>	17	52
<b>Facultad de Ingeniería</b>	7	42
<b>Facultad en Ciencias en Física y Matemáticas</b>	4	22
<b>Facultad de Ciencias de la Administración</b>	23	25
<b>Facultad de Negocios</b>	8	28
<b>Escuela de cs. Administrativas Istmo Costa Tonalá</b>	5	4
<b>Facultad de Ciencias Administrativas Comitán</b>	7	8
<b>Escuela de cs Administrativas Istmo Costa Arriaga</b>	4	4
<b>Escuela de Contaduría y Administración Pichucalco</b>	3	8

Fuente: elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.



Fuente: elaboración propia.

Aun con el aumento de mujeres en las matrículas de las universidades, es vigente la división sexual de las profesiones que se consolidan bajo la idea de que hay actividades o disciplinas “más apropiadas” para hombres que para mujeres y viceversa. Los roles y estereotipos de género entraron por la puerta trasera de las universidades, pues la comunidad entera actúa como si no se percataran de su presencia o como si no existiesen. Las expectativas de lo femenino y lo masculino de nuestra sociedad, en torno a qué actividades pueden y deben realizar mujeres y hombres, en dónde desarrollan más potenciales y cuáles son sus aptitudes,

virtudes y debilidades, atraviesan constantemente la vida cotidiana, la toma de decisiones, los proyectos de vida y las trayectorias de hombres y mujeres en la universidad. Aun se clasifican como “naturales” algunas actividades y expresiones de hombres y mujeres respectivamente, por ejemplo, creer que los hombres son más racionales, buenos para la ciencia (o los únicos que pueden hacer ciencia), poco afectivos y buenos para los negocios, el manejo del dinero, de los números y las matemáticas; mientras que en las mujeres se sostiene la creencia de que somos intuitivas, creativas, detallistas, afectivas, emotivas y buenas para el consuelo, la crianza y el cuidado. Estas creencias son tan fuertes y arraigadas a nuestras prácticas, cotidianas, a nuestras historias de vida, que desde pequeñas trazamos el camino de lo que queremos lograr, alcanzar, de quién queremos ser o a qué nos queremos dedicar.

Las gráficas que se han expuesto aquí son un claro ejemplo de esta realidad, pues nuestra presencia en ciertos espacios es resultado de elecciones respecto a quiénes queremos ser y dónde queremos desarrollarnos, tal como lo expresa una de las académicas:

A nosotras las mujeres siempre se nos dijo que no teníamos la capacidad intelectual para ciertas áreas, los hombres son proveedores y por lo tanto le echan a la matemática, a la física, a la cuántica, mientras que las mujeres somos servidoras y entramos entonces a las profesiones donde se da un servicio, y en este caso entra la pedagogía, podría ser hasta la misma medicina, que no se ve reflejada pero sí (Académica R, relato colectivo de la Facultad de Medicina Humana, 2019).

Y la comunidad conservadora podría preguntarse: ¿Por qué es un problema que a la mayoría de las mujeres no les gusten las ciencias exactas o que a la mayoría de los hombres no les gusten las ciencias humanas? En primer lugar, porque no es una generalidad, a pesar de que desde muy pequeñas somos adiestradas y adiestrados para ciertos espacios y decisiones, muchas mujeres toman rumbos distintos que las llevan a sentir pasión y vocación por aquello que toda la vida ha sido interpretada como masculino, y se enfrenta a las fuerzas sociales de las que hablaba el astrofísico Neil DeGrasse Tyson, que constantemente te recuerdan “para qué naciste”, “para qué estas hecha”, lo que hace sentir a las mujeres inadaptadas y rechazadas en los recorridos elegidos, habitando espacios y lugares que no son para ellas.

Además, esta realidad es otro reflejo de las formas en que son representadas las desigualdades económicas y sociales entre hombres y mujeres, pues, estadísticamente solo uno de cada cinco trabajos informáticos está en manos de mujeres en todo el mundo, lo cual contribuye a que la brecha salarial de género continúe creciendo pues, 8 de cada 10 de los empleos mejor pagados son en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, además, tan solo el 6% de los roles de liderazgo del sector tecnológico son ocupados por mujeres (Epic queen, s/f).

¿Qué pasa cuando estas mujeres resisten, se oponen ante aquellas fuerzas que nos quieren en otra profesión, en otra carrera o en otro lugar? Al ser estos lugares como la ingeniería, la arquitectura, la contaduría, la física y las matemáticas nichos masculinos, (no solo por la carga simbólica sino por la presencia de un mayor porcentaje de hombres en la comunidad de estudiantes y académicos, tal como se muestra en las gráficas) se vuelven espacios de expresión y desfogue de todas las demás características, actitudes, pensamientos y “cualidades” de lo culturalmente interpretado como masculino, que desafortunadamente se traducen en múltiples agresiones y violencias a lo femenino, pues es necesario recordar que otras de las características de las masculinidades hegemónicas, es que se rigen por valores como la fuerza, el poder, la violencia y el famoso “instinto sexual”, que se materializan en la vida cotidiana de alumnas y académicas de estas áreas en experiencias de hostigamiento y acoso sexual.

En la mayoría de las universidades, los lugares de estas disciplinas son donde hay un mayor número de denuncias por acoso sexual, que, además, las autoridades (obviamente masculinas) ignoran o minimizan pues justifican y comparten la forma de pensar y actuar de sus colegas y estudiantes. De hecho, es relevante en este punto mencionar que la Facultad de Ingeniería fue seleccionada para llevar a cabo ahí los relatos colectivos e individuales, sin embargo, esto no pudo ser ya que las sesiones fueron programadas a través de aquellas académicas que fungían como enlaces con el departamento de Género de la UNACH, en cada facultad, y justo la Facultad de Ingeniería es la única que no cuenta con ningún enlace con el departamento de Género, cuando es uno de los espacios que más lo necesita. De la misma forma, el trato a las académicas por parte de las autoridades se torna hostil, inflexible e

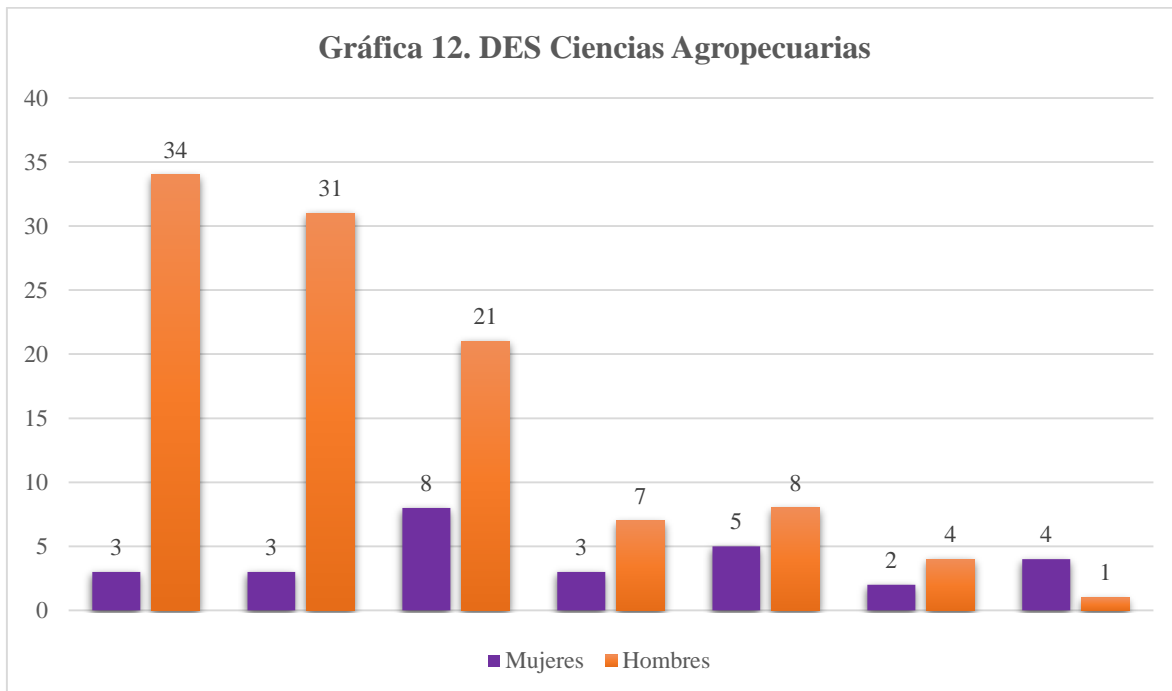
insensible con las diferentes condiciones de las mujeres en la conciliación de sus actividades y responsabilidades, tal como lo expresa una de las académicas de la Facultad de Humanidades que en otro momento de su trayectoria dio clases en Ingeniería:

A mí me pasó en Ingeniería, mi hija se me enfermaba seguido por un herpes, y como me daba pena estar pidiendo permiso, la llevaba y la ponía en la silla, con calentura, pero ahí la tenía yo. Entonces un día llegó el director y me dijo: “defina si quiere trabajar o cuidar hijos porque mi esposa no trabaja, pero usted defina qué es lo que quiere, o cuida a su hijo o trabaja”, entonces sí me enojó y le dije: “yo tengo derecho a cuidados maternos y ahorita me voy, yo vengo por responsabilidad a mi trabajo” pero a esa hora agarré a mi hija y me fui al ISSSTE, me dieron mi incapacidad y ahí lo dejé (Académica H, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

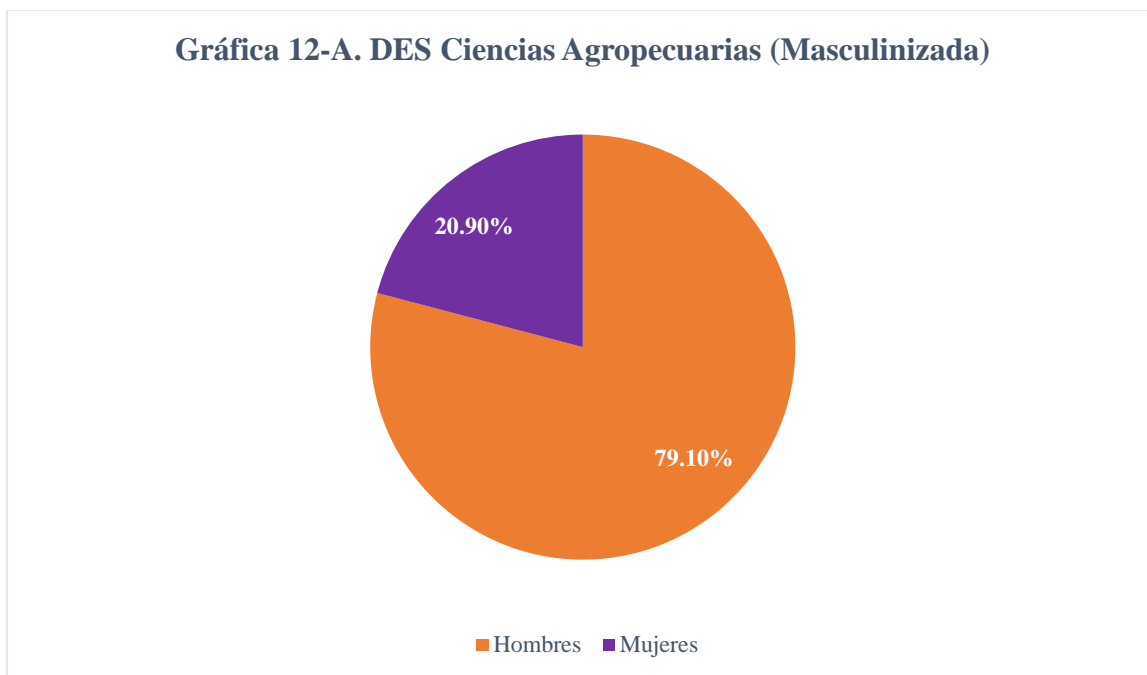
Algo muy parecido ocurre en la DES Ciencias Agropecuarias, donde hay 6 unidades académicas masculinizadas y una dependencia feminizada, además de un total de 106 académicos (79.1%) y 28 académicas (20.9%) de tiempo completo, en toda la DES, lo que la convierte en una DES masculinizada.

<b>Gráfica 12. DES Ciencias Agropecuarias</b>		
	Mujeres	Hombres
<b>Facultad de ciencias agrícolas</b>	3	34
<b>Facultad de ciencias agronómica</b>	3	31
<b>Facultad de ciencias químicas</b>	8	21
<b>Facultad maya de estudios agropecuarios</b>	3	7
<b>Instituto de biociencias</b>	5	8
<b>Escuela de estudios agropecuarios de mezcaltapa</b>	2	4
<b>Escuela de gestión y autodesarrollo indígena</b>	4	1

Fuente: elaboración propia.



Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia.

Las carreras del campo, han sido y sigue siendo espacios masculinizados, pues implican “trabajo pesado” que requiere la resistencia y fuerza que se atribuye a los hombres y de las

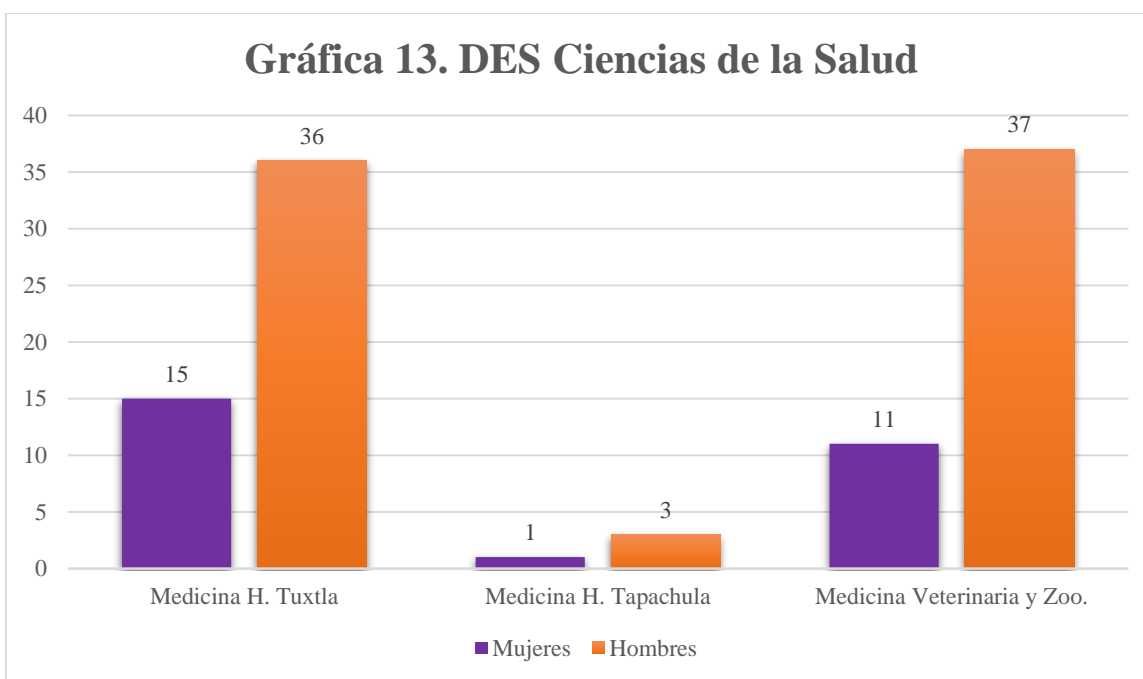
que se exige a las mujeres. Trabajar bajo el sol, ensuciarse las manos de tierra y además dirigir industrias agrícolas son actividades que han sido interpretadas como masculinas. Teniendo como resultado, los mismos fenómenos y problemáticas ya mencionadas en las gráficas de la DES anterior.

En la DES Ciencias de la Salud, las 3 dependencias son masculinizadas, lo que obviamente la hace una DES masculinizada. De un total de 76 académicos (73.7%) y 27 académicas (26.3%) de tiempo completo en toda la DES.

**Tabla 13. DES Ciencias de la Salud**

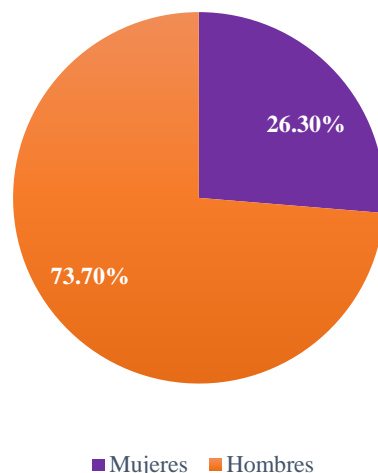
	Mujeres	Hombres
<b>F. de medicina humana Tuxtla</b>	15	36
<b>F. de medicina humana Tapachula</b>	1	3
<b>F. de medicina veterinaria y zootecnia</b>	11	37

Fuente: elaboración propia.



Fuente: elaboración propia.

**Gráfica 13-A. DES Ciencias de la Salud  
(Masculinizada)**



Fuente: elaboración propia.

La salud y la Medicina son profesiones que, por muchos años, fueron dominadas por hombres, además de que es una de las profesiones con mayor estatus en la sociedad, por lo significativo que es la preservación de la vida para todas las sociedades, en especial las sociedades occidentales, donde cada vez hay más esfuerzos de la ciencia por retardar la muerte, la vejez y preservar la vida.

Las mujeres, siempre han tenido un papel importante en la sanación, el cuidado y el bienestar de las personas, pero no desde la ciencia formal sino desde la medicina alternativa, los cuidados paliativos y el apoyo moral y afectivo que han sido siempre atribuidos a las mujeres por los oficios que históricamente han sido exclusivos de las mujeres, como las curanderas, las parteras, las nodrizas y las brujas. El papel de las mujeres en la ciencia formal de la salud inicia en la enfermería, auxiliares de los médicos que, además de tener menos estatus en los social, también los salarios son mucho menores. Sin embargo, el peso tan grande que las mujeres han tenido en el campo de la salud, se representa hoy en las matriculas de estudiantes, donde hay números mucho más grandes de estudiantes mujeres que hombres. Aunque en esta investigación no se contempla los datos exactos de ese incremento (pues la investigación tiene otros objetivos) es interesante la manera en que las académicas narran los potenciales



que ellas observan en las estudiantes mujeres de medicina y el incremento de alumnas, que, en algunas generaciones, han llegado a superar a los varones:

Justo en este ciclo, dio la bienvenida la Doctora a los chicos que pasaron del preu a primero y como dos terceras partes son mujeres y una tercera parte son hombres, entonces no sé exactamente qué esté pasando a lo mejor con los chicos, lo que sí creo es que la mujer está aprovechando las oportunidades que se le presentan y dando todo. Creo que culturalmente la mujer madura antes o tiene esta capacidad de ver más a largo plazo, entonces se prepara más, estudia más, antes era como te vas a casar y ya no, ahora es bueno si te casas qué bueno, pero si no, tienes estas herramientas, o porque quieren realizarse, pero están aprovechando más las oportunidades y siento que a lo mejor los hombres no tienen tanta entrega y compromiso como las mujeres, creo que es la personalidad, a lo mejor es algo cultural, porque si sabes que te vas a enfrentar a retos mayores pues entonces le echas el doble de ganas, a lo mejor los hombres no sientan que se tengan que enfrentar a estos retos y por eso no le están echando suficientes ganas y se está viendo en los resultados (Académica Y, relato individual, 2019).

Entonces, ¿Por qué hay más académicos que académicas? En el caso de las Facultades de Medicina Humana, es importante destacar que se trata de una de las facultades con más tiempo, por lo que la población de docentes es en su mayoría, integrada por personas mayores, y los nombramientos de tiempo completo, se dieron en una época en donde la medicina aún era una profesión altamente masculinizada, así lo comparten algunas académicas:

Al principio, cuando se inicia la facultad de medicina, la contratación fue de solamente hombres, porque llegamos, así como una parvada, y fueron los que ingresaron, no llegó una parvada de mujeres también, entonces no podían contratar tantas mujeres como hombres porque no habían, lo mismo creo pasa en agronomía donde la mayoría de los profesionales de ahí se inclinan hacia esa disciplina porque es lo que ellos desarrollan o donde se desenvuelven (Académica ME, relato colectivo de la Facultad de Medicina Humana, 2019).

Ahorita en apariencia pareciera que, en estos tiempos, la universidad da prioridad a los hombres, pero las contrataciones fueron hace 40 años más o menos, entonces era una sociedad diferente, era una situación distinta entonces tal vez habría que analizar el tiempo [...] acá en la Facultad de Medicina Humana somos menos profesoras que estamos de tiempo completo, sí hay una situación en el caso de los doctores académicos que somos más profesoras que profesores que estamos en los cuerpos académicos y de la cuestión del perfil PRODEP parece que también, entonces quiere decir que a pesar de que somos menos mujeres dedicadas a tiempo completo, estamos impactando más en la cuestión de las actividades académicas, que son actividades de investigación y de otro tipo (Académica M, relato colectivo de la Facultad de Medicina Humana, 2019).

Cuando se dieron las contrataciones este era un espacio prácticamente exclusivo de hombres y ahorita yo lo que veo por ejemplo que todos los hombres que nosotros tenemos en la escuela ya son gente muy adulta, en realidad si tuviéramos que hacer una reforma, saldría mucha gente que ya no debería de estar acá, yo creo que eso cambiaría un poquito el panorama, de pensar que a lo mejor se van un poco de hombres, pero podrían ingresar más mujeres (Académica N, relato colectivo de la Facultad de Medicina Humana, 2019).

Otra de las facultades de esta DES, es la de Medicina Veterinaria, en donde la discusión al respecto es exactamente la misma, una escuela predominantemente masculina, que además ha naturalizado prácticas de poder y dominación como el acoso sexual, tal como se mencionó anteriormente, que ocurre en estas escuelas masculinizadas. Si bien esta investigación no tubo colaboradoras de esa facultad, una de las académicas trabajó como administrativa por un largo periodo en Medicina Veterinaria y compartió su experiencia:

Históricamente las ciencias exactas, las ciencias naturales siempre han sido privilegiadas para el género masculino, y es un fenómeno que se repite aquí en tus datos como ingeniería, arquitectura, me sorprende de contaduría, porque las ciencias administrativas sí eran más cargadas hacia la mujer, pero veterinaria por ejemplo no era de mucha mujer. Yo les puedo platicar de veterinaria, hace 34 años cuando yo entré a trabajar, entré a trabajar en veterinaria y a mí me daba pavor salir al patio, entré como administrativo, tenía 22 años y habían ¿qué te gustan? de 100 hombres habían 2 mujeres, entonces para los hombres haz de cuenta que era un nicho de locos, asediando a las mujeres, entonces cuando llegué me daba miedo salir, porque si te mandaban a un laboratorio salías y estaba la bola de muchachos y te decían cada cosa, te chuleaban, te mandaban a saber a dónde, te desnudaban, te encueraban de todo, y se imaginan de 22 años tenía un montón de virtudes, entonces yo le decía al director: “mándeme a hacer lo que quiera pero no me mande afuera” curioso, yo estaba en mi escritorio y haz de cuenta que yo le daba asesorías de algo, siempre estaba lleno de muchachos, [...] En ese tiempo no habían mujeres maestras, en el 94 empezaron a llegar las primeras, porque había una oaxaqueña que era la única mujer, era también asediada por los hombres, entonces es una escuela que ha crecido pero sigue teniendo esa mirada masculina, y me llama la atención que también siguen ingeniería, agronomía, agropecuaria, pero me llama la atención el cambio de humanidades (Académica V, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

Recientemente, en la universidad, las alumnas se organizaron para llevar a cabo una actividad denominada “el tendedero del acoso”, que consiste en colocar literalmente un tendedero en un lugar visible y público de la escuela (una plaza cívica, un auditorio etc.) en el cual las y los estudiantes cuelgan denuncias anónimas de acoso sexual, con la finalidad de permitir una forma segura para las y los estudiantes de denunciar, para hacer una denuncia pública

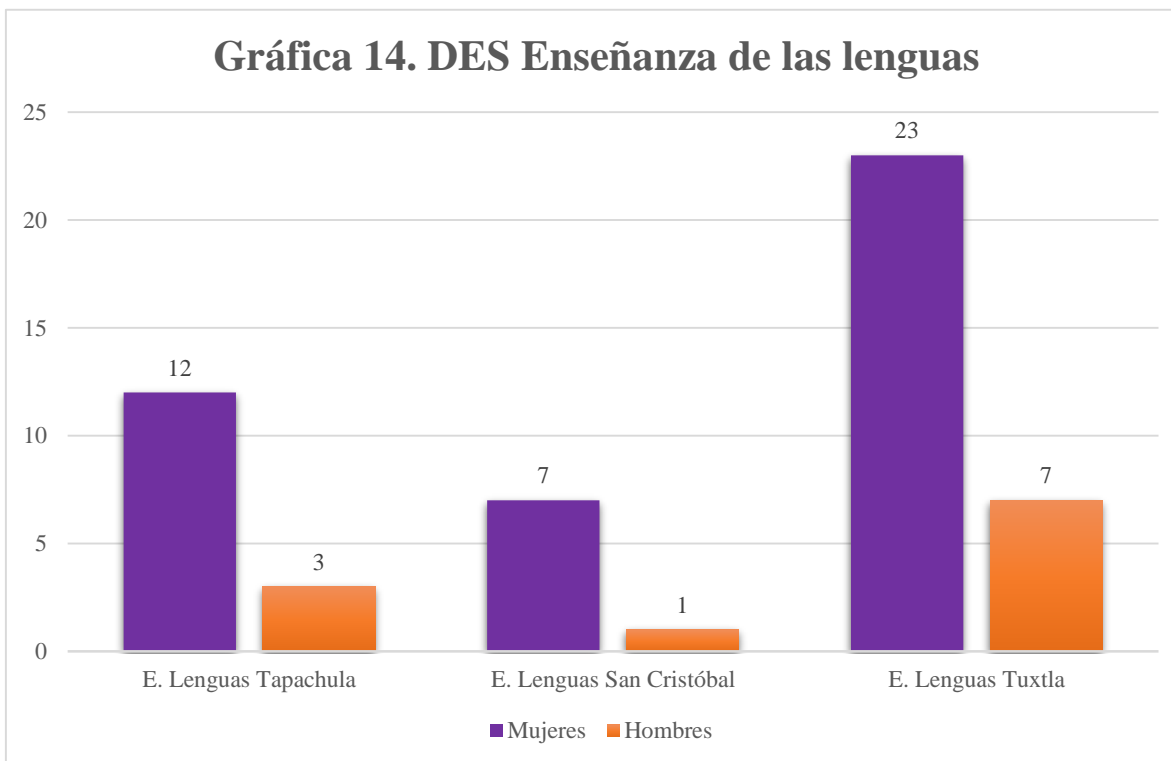
manifestando la indignación hacia esas prácticas y evidenciando los ejercicios de poder y control de parte de docentes a estudiantes. Precisamente la Facultad de Medicina Veterinaria fue la primera en realizar esta actividad, motivando a las demás estudiantes del resto de las facultades a llevarla a cabo en sus escuelas, pero el hecho de que haya sido la primera en hacerlo, puede indicar que continúan tolerándose estas prácticas.

En la DES Enseñanza de las Lenguas, las 3 dependencias son feminizadas, lo que la convierte en una DES feminizada. Con un total de 11 académicos (24%) y 35 académicas (76%) de tiempo completo en toda la DES.

**Tabla 14. DES Enseñanza de las Lenguas**

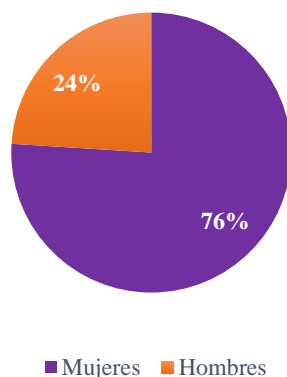
	Mujeres	Hombres
<b>Escuela de Lenguas Tapachula</b>	12	3
<b>Escuela de Lenguas San Cristóbal</b>	7	1
<b>Escuela de Lenguas Tuxtla</b>	23	7

Fuente: elaboración propia.



Fuente: elaboración propia.

### Gráfica 14-A. DES Enseñanza de la Lengua (Feminizada)



Fuente: elaboración propia.

Originalmente, el departamento de lenguas era exclusivo para los cursos de idiomas que los estudiantes podían tomar como parte de la oferta educativa de la UNACH, y como requisito para su titulación, fue tiempo después que se crea la Licenciatura en Enseñanza del Inglés, que combina aspectos de las ciencias de la educación con los idiomas. Es posible que, al tratarse de una disciplina relacionada con la enseñanza y la educación, sea este un espacio feminizado, al respecto una académica compartió:

Pues fíjate que en Lenguas no sé si como dices es por la disciplina, pero es cierto, casi todas somos mujeres, y los poquitos hombres yo creo que la mitad tienen una diversidad sexual no sé si por ese estereotipo ya los chicos no quieren estudiar esa carrera, porque en los salones, los chicos el 70% son mujeres y el 30% chicos, y de ese 30% yo creo que 90% tiene diversidad sexual, es muy raro el niño que es hetero, entonces creo que los hombres no entran a lenguas por miedo a que piensen que son gays, ya no quieren estudiar nuestra carrera los hombres. [...] Esto no ha cambiado porque ya tenemos bastantes años y, al contrario, cada vez hay más mujeres, o sea es muy raro (Académica P, relato colectivo de la Facultad de Humanidades y Lenguas, 2019).

Dado que esta investigación no abarca a la comunidad de académicos de orientaciones sexuales diversas, nos limitaremos al hecho de que esta es la única DES feminizada en toda la universidad, lo que podrá servir como punto de partida para futuras investigaciones en torno a la relación de la enseñanza de las lenguas con los mandatos femeninos, probablemente

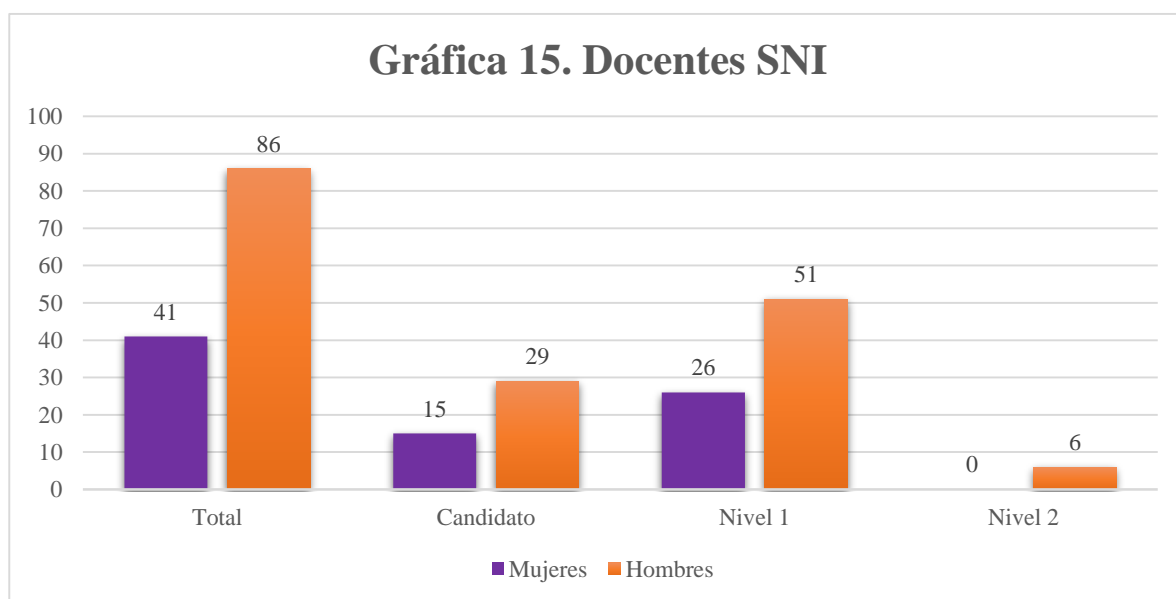
esté relacionado también con el hecho de que histórica y culturalmente, las mujeres cumplen con la funciones básicas de la crianza, entre ellas enseñar a hablar a sus hijas e hijos.

### 3.2.5. PTC miembros del Sistema Nacional de Investigadores (SNI)

El SNI es un reconocimiento a la labor de aquellas personas dedicadas a la producción del conocimiento científico y tecnológico, a través de evaluaciones periódicas que otorgan el nombramiento de investigador nacional y estímulos económicos cuyo monto varía con el nivel asignado. En la UNACH hay un total de 126 SNI de los cuales, 41 son mujeres y 86 son hombres, es decir que el 32.5% corresponde a las mujeres y el 68.2% corresponde a los hombres. Ellos oscilan en el nivel 1, 2 y candidato.

	Mujeres	Hombres
<b>Total</b>	41	86
<b>Candidato</b>	15	29
<b>Nivel 1</b>	26	51
<b>Nivel 2</b>	0	6

Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.

Pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores es una labor ardua, que implica una gran producción académica y principalmente de investigación, en un periodo que puede abarcar de dos a cuatro años de acuerdo con el dictamen recibido. Al final de cada periodo, se hacen

de nueva cuenta las evaluaciones, y cada investigador presenta las evidencias del trabajo realizado a lo largo de esos 3 años. Tomando en cuenta que, en general, hay más hombres que mujeres PTC, es lógico que las mujeres tengan menos presencia en el SNI en cifras reales, sin embargo, haciendo un análisis comparativo en función al género, se puede determinar que: del total de PTC hombres, el 16% son SNI, mientras que del total de mujeres PTC, EL 18% pertenecen al SNI, lo que, de nuevo deja a las mujeres en un mayor porcentaje de productividad académica en comparación a los varones, pese a que en México las mujeres dedican cuatro veces más tiempo al trabajo no remunerado respecto de los hombres (OXFAM, 2019). Sin duda, alcanzar este rango en la investigación, requiere de muchas horas de trabajo que muchas mujeres eligen no dedicar, al respecto, una académica comparte:

A mí me dicen cosas como: “tú ya deberías de ser SNI” y yo digo: “oh, oh”, porque lo más importante para mí hasta estos momentos ha sido mi hijo, entonces yo no me voy a meter de SNI para dejar a mi hijo, ahorita van a decir ustedes “ya va cumplir 18 años” pero es el momento, la etapa en la que más me necesita, si me ha necesitado desde chiquito hasta ahora, por lo tanto yo no puedo ser SNI, entonces yo les digo a ellos: “bueno, pero tú sí puedes ser SNI, porque tú no lavas, tu no planchas, tu no haces de comer, solo te dedicas a estudiar lo que tú quieres, a hacer lo que tu deseas, pero una mujer comprometida, con familia, hijos, su propia vida, que no es vida que no tiene un lugar (Académica CR, relato colectivo de la Facultad de Humanidades, 2019).

La presencia de académicas y académicos en el SNI, es un índice de gran preocupación para la UNACH, pues permite la acreditación de programas de calidad, la calidad educativa y un mayor número de redes de investigación Interinstitucional, entre otros beneficios institucionales. Por lo que la universidad debería desarrollar acciones que faciliten el acceso a los docentes al SNI, lo cual incluiría la preocupación por aligerar de alguna manera las diferentes cargas que las académicas experimentan en su día a día, en comparación con la de sus compañeros.

### **3.4. Opiniones de académicas respecto a la brecha de género**

Además de las desigualdades presentadas en las gráficas, las académicas compartieron en los relatos colectivos, algunas situaciones de desigualdad que han experimentado a lo largo de su trayectoria en la universidad, por ejemplo, la asignación de materias o los prejuicios en torno al trabajo realizado por mujeres:

Bueno, hace algunos cuantos años, el ambiente laboral que se vive aquí en la facultad, a partir de mi percepción personal, no sé si se dan cuenta que había mucha preferencia por elegir a profesores varones para algunas materias, por ejemplo. Entre los mismos compañeros consideran que las mujeres somos menos inteligentes, menos capaces y hay muchas quejas en relación a que dicen que somos muy conflictivas, “en ese cuerpo académico no” o “en ese proyecto no porque hay muchas mujeres y es mucho conflicto” (Académica C, relato colectivo de la Facultad de Humanidades, 2019).

Las dobles o triples jornadas de las académicas contrastan con la cotidianidad de otros académicos que en la universidad realizan menos trabajo o de menor calidad, y en el caso de los cuerpos académicos, la participación de las mujeres es importante y en algunos casos, superior a la de los académicos, tal como lo expresa esta académica:

Bueno en mi caso, yo soy maestra de asignatura, no pertenezco a un cuerpo académico, del 2015 para acá sí me invitó una de las doctoras de aquí de la facultad a colaborar con ella en algunos proyectos, ella le ha gustado trabajar en contextos de pueblos originarios y qué observo desde fuera, bueno con ella, a partir de la invitación veo una ruptura en ese cuerpo académico, donde también hay hombres y mujeres, pero lo que observo es que como que la mayor tarea se le dejaba a la mujer y el hombre se aprovechaba del trabajo que hacían las integrantes del cuerpo académico, igual se da ahí una ruptura (Académica I, relato colectivo de la Facultad de Humanidades, 2019).

Otro aspecto importante a destacar en estos relatos colectivos es que muchas académicas expresaron haber contado con el apoyo y la sensibilidad de parte de las autoridades con respecto a los tiempos, horarios de clases y de entradas y salidas, principalmente en la Facultad de Humanidades. Esta característica puede ser motivo de que se trate de una facultad mixta, es decir que eso genere mayor toma de conciencia de parte de las autoridades de las condiciones de las mujeres en comparación de los varones, es posible distinguir que esta sensibilidad no es la misma cuando se trata de académicas de asignatura, pues al ser de contrato definido, no tienen muchos de los derechos que las PTC disfrutaban, estos dos relatos son una evidencia de ello:

Yo quiero retomar lo que dice la Dra. de esa sensibilidad institucional, yo sí me he echado mis lloradas, soy muy sensible, hace poco meto mi oficio porque voy a dejar a mis hijos antes de venir acá, entonces estar a las 7:00 es imposible, no puedo y además me dejan horarios de salida de 3:00 de la tarde y soy maestra de asignatura, dije bueno pues ya qué, y me contestaron que pues no hay de otra, es si quieres, sí

tengo 20 horas temporales pero completo una carga de 24 horas, entonces me dice si quieres si no te quedas con tus 20 horas, entonces dije bueno, 20 horas menos 4 horas, hay una diferencia en el ingreso económico. Me dicen es que mira, el horario aquí es desde las 7 de la mañana y pues aparte tampoco somos dueños, porque yo decía bueno, son materias que tengo tiempo dando muy seguido y aquí me las cambias por nuevas, además construí 4 antologías nuevamente, pero dije bueno, no pasa nada, es otra experiencia y también no me pesa que podamos estar investigando, pero sí es falta de sensibilidad, porque dije “¿Cómo es posible que no me puedas entender, que lo único que te estoy pidiendo es que yo vaya, reparta a mis hijitos en sus escuelas y venga huyendo para acá a dar mi clase? Dame chance de entrar a las 9, o qué quieres, me vas a dejar horario a las 7 de la mañana para que yo aparezca a las 8 y perdamos una hora pues no me parece justo” entonces esa es la insensibilidad y aparte cómo te contestan, pero bueno, el mundo da muchas vueltas y los puestos no son eternos (Académica I, relato colectivo de la Facultad de Humanidades, 2019).

Yo te lo puedo poner desde dos perspectivas, una por ejemplo desde la parte de la experiencia personal, yo llevo aquí en la universidad 7 años y hasta hace 3 años, como 6 o 7 meses después de que nació mi niño yo pude conseguir mis horas temporales, entonces todo ese tiempo atrás, alrededor de 4 años yo fui maestra interina entonces cuando nace mi hijo yo seguía siendo maestra interina, y fue muy complicada, fue una angustia bien tremenda porque iba a nacer mi hijo, la coordinadora me pregunta si realmente iba a poder porque mi hijo nace en julio y nosotros regresábamos a clases en agosto, entonces saqué mis cuentas y para no hacerte el cuento largo, programé la cesárea para que naciera en vacaciones para poder tener tiempo de recuperación y entrar en agosto entonces para mí sí fue bien complicado por la angustia de perder mi espacio laboral porque como interinas no tenemos esa seguridad o derecho de irte de maternidad y que esté tu espacio cuando regreses entonces fue una parte de mucha angustia porque perder todo este tiempo sí fue bastante complicado. [...] entonces sí fue muy complicado este cruce, al final cuando me vieron tan afectada sí me dijeron que les dejara tareas a mis alumnos y me tomara otros días en lo que me recuperaba, afortunadamente me apoyaron, pero no desde una parte institucional sino desde una parte personal de quien estaba en ese momento, entonces sí fue bastante complicado, (Académica DE, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

En el testimonio anterior se puede observar que aún hay académicas que reproducen discursos en función a estereotipos de género, principalmente con académicas adultas mayores, como la mayoría de las que integró el grupo de la Facultad de Medicina Humana, es decir hay un sesgo entre las formas de pensar de académicas más jóvenes que aquellas que son mayores. Un ejemplo claro es la opinión de esta docente, que responsabiliza a la presencia de las mujeres en espacios laborales, por la desatención de los hijos que producen un daño social, por lo que sugiere que las mujeres dediquen más tiempo a la crianza,



perpetuando la idea de que la crianza y formación de los hijos debe ser exclusiva de las mujeres, deslindando a los varones de esa responsabilidad:

Yo aquí le veo mucha importancia porque ahora que estaba mencionado que hay que cerrar más la brecha entre hombres y mujeres, sí, pero qué costo ha tenido eso, que la mujer trabaje, ¿estamos bien ahí? ¿en nuestra sociedad estamos bien? La desatención de los hijos principalmente, la mujer quiere trabajar mañana y tarde, algunas, otras no queremos ni mañana ni tarde, pero estamos trabajando mañana y tarde, y pienso yo que, por mandato, debiera ser, la mujer, aunque su tiempo sea mixto, debería de estar o hacer un acuerdo para que la mujer, un tiempo esté en su trabajo y el otro tiempo en su hogar, y veríamos cómo iba a cambiar la cosa familiar, eso es esta una inquietud que yo he tenido por ver a los niños tan desatendidos (Académica ME, relato colectivo de la Facultad de Medicina Humana, 2019).

Como parte de los resultados de esta investigación, se sugiere el desarrollo de encuentros entre mujeres universitarias, en el marco de foros, talleres y cursos desde una perspectiva de género, con la finalidad de crear espacios donde se motiven los procesos de deconstrucción en las académicas que les permitan comprender la importancia de combatir estereotipos de género que ocasionan un daño a nivel social y personal en cada académica. En el Capítulo Cuatro, están los relatos de las académicas respecto a la culpa que sienten por “el abandono” de sus hijos, que obedece justamente a la creencia de que somos las mujeres las únicas responsables de su crianza o al menos, las que mejor sabemos hacerlo.

### **3.4. ¿De qué manera la universidad podría aligerar la carga de los cuidados y el trabajo a las madres de familia?**

Esta pregunta fue la última de los relatos colectivos, todas de las aportaciones de las académicas son un punto clave para la creación de políticas de género en la universidad, este primer paso para su transformación, es de gran relevancia pues, son las personas que viven cotidianamente la problemática a transformar, las más idóneas para proponer, diseñar e implementar, estrategias que generen un cambio, son ellas desde sus experiencias quienes deben ser escuchadas y tomadas en cuenta en este proceso, para no caer en un autoritarismo ni en la intransigencia con la que muchas veces se dirigen las autoridades de esta, y de todas las universidades.

Un primer paso para iniciar este proceso de transformación, debería ser que las autoridades reconozcan esta doble o triple labor que las académicas realizan en su vida cotidiana, a diferencia de la que realizan los compañeros académicos, pues cobrar conciencia de estas realidades es una muestra de empatía con nuestras realidades, que puede ser el punto de partida para el desarrollo de políticas en materia de género, tal como lo plantea esta académica:

Me llama la atención que no hay esa sensibilidad para las madres en la universidad, porque a lo mejor no nos tienen que dar premios porque no se trata de eso, pero sí de que en determinado momento vean los esfuerzos que uno hace. No podría decirte por dónde empezar pero siento que es una cuestión de comprensión, de lo que es ser hombre docente y mujer docente, entonces mientras no se vea esa diferencia no se van a poder marcar acciones posibles para ayudar en este sentido, porque desde la autoridad misma, y ahorita lo estamos viviendo con el que está, que es un misógino de primera, ya el simple hecho de ser mujer es una carga muy fuerte para el sujeto, entonces gente así, insensible, no puedo decir sin educación porque tiene doctorado pero creo que no le ha servido de mucho esta cuestión porque lo hace ser un sujeto sin reflexión, entonces siento que ahorita, ahorita en este momento, no, si lo tomamos desde la cabeza para que se pudiera irradiar, [...] esto no es de aquí de la facultad, ni de que si me dan mi horario, con todo respeto, es de allá arriba, pero allá arriba no hay una comprensión, no hay sensibilidad y por lo tanto no se puede dar la posibilidad de que tuviéramos acciones como “tú eres madre, eres académica, eres PTC, no te exijo que seas investigadora, o a lo mejor si en tus tiempos puedes, lo que tú me puedas dar, porque ya estás dando mucho”, yo así lo siento, yo he dado mucho en mis clases, me sé muy muy buena maestra, y no digo excelente para que no se sientan mal (risas) pero si yo esto como rectora, si yo fuera la que estuviera arriba y yo viera que, lo que me interesa: “tú tienes bien a mis alumnos, pero no estas llegando a donde tú quieres, pero yo veo lo que has trabajado, te concedo que se dedique solo a hacer investigación”, [...] no te sabría decir porque no lo había pensado hasta ahorita que lo estás preguntando, pero esto es una cuestión de comprensión y de sensibilización profunda (Académica CR, relato colectivo de la Facultad de Humanidades, 2019).

Otro de los puntos importantes en estas propuestas, es el diagnóstico de las diferencias de género en la universidad, pues una de las formas más eficaces de combatir la discriminación y construir espacios desde la equidad de género dentro de las instituciones, es identificando su magnitud en datos reales, para después entender y explicar, por un lado, las razones y las formas en que estas estadísticas se materializan en prácticas cotidianas, para después conocer la incidencia que estas experiencias tienen en el desarrollo profesional de mujeres y hombres,

tanto en estudiantes como en docentes (Buquet et. al., 2014). Lo anterior es mencionado por una de las académicas:

Lo que la universidad necesita y la parte de género que debería estar ahí presente es ir haciendo un seguimiento, ir viendo cómo estamos en cuestión de participación hombres y mujeres en la parte de la docencia, para ir abriendo, aperturando esos espacios en donde se considere más la participación de las mujeres y podamos estar hablando tal vez en un futuro de una participación equitativa en estos espacios laborales que son tan importantes en la parte social de nuestra universidad, porque sin lugar a dudas a las mujeres sí se nos complica un poco más llegar a concluir estos procesos, también tiene que haber ahí una cuestión familiar, pero sí tenemos que estar jugando estas triples jornadas laborales, no solamente los espacios laborales, académicos, sino también la casa, la parte de los cuidados porque bueno al final de cuentas, aunque mucho hablamos y mucho decimos, la parte social, también asumimos nosotras como mujeres esta parte de los cuidados espacios (Académica DE, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

Entre las propuestas más técnicas, dar prioridad a las mujeres, o en su defecto, a las personas que tengan bajo su responsabilidad ir a dejar y recoger a sus hijos (que, de acuerdo a los relatos individuales y colectivos, casi siempre son las mujeres) es también una de las preocupaciones de la mayoría de las académicas y, como se mencionó anteriormente, solo las PTC cuentan con ese apoyo y respaldo por parte de las autoridades. Los recorridos del hogar a la escuela de los hijos y de la escuela al trabajo, suelen vivirse con mucho estrés y angustia, pues está de por medio la entrada puntual de los hijos y de las académicas a su trabajo, así como la liberación de la carga de trabajo que permita llegar a tiempo a la escuela y no dejar desprotegidos a los niños en la escuela:

Yo creo que primero sería de los horarios, porque nosotras que trabajamos con horarios específicos que se van moviendo, pues sí es difícil, cuando victoria entraba a las 9 yo trataba de pedir materias a las 9 porque sabía que tenía que ir a dejarla a esa hora. Ahorita que victoria entra más temprano, 7:30 pues ya puedo pedir materias a las 8 porque puedo estar a esa hora acá y puedo salir a las dos o a la una porque a esa hora sale victoria. Entonces sería eso, en el caso de la institución, que tuviéramos la oportunidad de elegir primero los horarios en el caso de las que somos mamás, que somos enteramente responsable de esto. [...] Eso sería lo primero, y segundo es que, ahorita recordando justamente, a mí me tocó traer a Victoria a dar clases cuando era muy pequeña, y en alguna ocasión no faltó el comentario de “por qué trae a su hija”, no sé qué tiene de malo, era una bebé era una niña chiquita, ni siquiera me habían dicho nada en dirección, pero sí escuchaba comentarios de maestros. Cuando fue más grande

se sentaba en el piso del salón. Yo la verdad sí he pensado, bueno si hubiera una especie de guardería o un salón, un espacio recreativo, alguien que nos apoyara en ese sentido, porque para estudiantes hay, pero no para maestras, y somos un montón de estudiantes que tenemos niños chiquitos y de mediana edad, a mí por ejemplo Victoria viene y se va a la dirección, a copias, a saludar, aquí se mueve porque aquí es su espacio, y sí a veces me da miedo porque, aunque esté aquí tengo que estar pendiente porque uno nunca sabe. Y a veces simplemente tiene que estar aquí porque ¿dónde más la voy a tener? (Académica D, relato colectivo de la Facultad de Humanidades, 2019).

Los espacios aptos para el cuidado de los hijos en la universidad, han sido de las propuestas más recurrentes en los relatos de las académicas, ¿es posible que las académicas cuenten con ese apoyo? ¿Cuáles son las implicaciones de por medio para desarrollar esta propuesta? Sin duda, es una propuesta que presenta diversas dificultades pues están de por medio elementos como infraestructura, personal capacitado, el sueldo de ese personal (uno de los puntos débiles de la universidad en estos momentos de austeridad) y la organización e implementación de un programa que regule estos espacios. Aun con la dificultad que conlleva, la universidad cuenta con el personal profesional y los espacios necesarios para gestionar proyectos de esta índole, pues se ha impulsado este programa dirigido a madres estudiantes, precisamente fue un proyecto gestionado desde el departamento de género, reconociendo que la maternidad en mujeres jóvenes, lejos de ser juzgada y castigada, debe ser protegida y resguardada por la universidad. Estas son algunas de las opiniones de las académicas al respecto:

Veíamos ahí la guardería para las alumnas, pero no tenemos guardería de docentes, sí hay apoyos de las guarderías subrogadas pero a lo mejor que ese recurso pueda ser usado para espacios más cercanos para las mamás, aquí ya se ha visto que ha funcionado la parte de la guardería para las estudiantes y creo que pudiera ser importante que hubiera un espacio más cercano con esos mismos cuidados que ya vimos que funcionaron en la guardería de estudiantes, que pudiera ser también para docentes, digo sin darle la responsabilidad a la universidad que tenga que cubrir los gastos si no que desde nuestra parte laboral nosotras también lo podamos hacer, entonces creo que sí bien es cierto son cuestiones familiares pero, para lograr un avance importante de las mujeres en los espacios laborales, tenemos también que estar hablando de estar conjugando estos espacios personales como son el cuidado de los hijos, yo creo que la universidad sí tiene ahí mucho por hacer desde esta parte personal y apoyo hacia las académicas, y también desde esta parte del seguimiento a ver los espacios (Académica DE, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

Una de las cosas podría ser alguna guardería o algo temporal, ya ven que el viernes de cada mes se suspenden clases, muchos no tienen dónde dejarlos [...] pero yo creo que esa parte, cuando menos que organizara, no sé aquí en humanidades, con los pedagogos, cada viernes de consejo. Pero sí sería un gran apoyo para muchos que vengan y dejen a sus hijitos acá y que se armen unos programas, no exactamente la guardería, pero sí los días así, que de repente no tienen donde dejarlos, podría ser una alternativa (Académica H, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

Desde hace mucho tiempo, desde que estaba el Mtro. Andrés Téllez como director, estaba el proyecto de una guardería para los trabajadores, armamos la guardería con una maestra y quedó en papel, porque era una guardería para estar acá en humanidades donde se suponía era el espacio, porque tenemos pedagogos, entonces los de servicio social podían estar, ya estaba todo y nosotros estábamos fascinados, pero ya no se llevó a cabo, que podría ser uno de los trabajos desde este lado, que decimos qué están haciendo los de género, digo también tiene que ver, porque sí han hecho muchas cosas, han hecho trabajo sobre la discriminación que sufrimos, sobre el hostigamiento que también sufrimos y que no sea hace visible (Académica M, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

En 1990 o 1993 más o menos, hubo una guardería aquí en la universidad, para trabajadores administrativos, pero no funcionó, como que no había credibilidad por parte de los mismos trabajadores y la quitaron (Académica V, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

Por otro lado, abrir un mejor canal de información respecto a las políticas que ya están enfocadas en la maternidad de académicas, es también una de las sugerencias planteadas, pues hasta ahora, no existe una instancia que brindé a las académicas toda la información respecto a sus derechos como madres trabajadoras, para que, partiendo de ahí, sea posible esclarecer cuales son las principales carencias y necesidades de estas políticas:

Ya hay muchas políticas para la madre trabajadora que a veces, son olvidadas por las parejas, sí es cierto, el departamento de género de la universidad es un departamento que creo no hace la función profunda como debería ser, que es la intervención, hace nada más la de información, la de difusión, no hace un trabajo de conocer cuál es la problemática que las mujeres académicas enfrentamos, en el caso de las trabajadoras universitarias, para que el día de mañana si se va enfermar el hijo de una académica y no sabe de estas políticas pueda ella a través del departamento de género ser apoyada, yo pienso que por ahí podría intervenir, el departamento de género tiene que aparecer para las mujeres trabajadoras en defensa o en apoyo de esas aristas que

en algún momento no se pudieran subsanar (Académica M, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

El trabajo en casa, es un fenómeno suscitado tras la contingencia por la pandemia del COVID-19, (un síndrome respiratorio de fácil contagio, altamente peligroso para personas mayores o con padecimientos específicos), debido a la urgencia por quedarse en casa y evitar el contagio masivo, las instituciones educativas optaron por implementar la educación en línea. Este fenómeno mundial se destaca en esta investigación, porque el tiempo en que se realiza coincide con el periodo de la pandemia, sin embargo, antes de que la pandemia empezara, una de las académicas planteó la siguiente propuesta:

Creo que sí sería muy importante que una tuviera como mamá, la posibilidad laboral a lo mejor, de poder cumplir con ciertas actividades laborales, para mí sería súper padrísimo encontrar un trabajo donde pudiera tener más tiempo con mis hijos, o sea poderme organizar de tal manera que pudiera estar más tiempo con ellos e incluso poder hacer trabajo desde casa, para mí sería genial, sabiendo que yo podría organizar mis tiempos, si no puedo trabajar en el día lo hago en la noche, pero permitirme estar más tiempo con ellos [...] sí me gustaría como mamá tener más oportunidad de poder establecer mis tiempos y poder decidir qué tiempos tienen que ser presenciales en mi trabajo y que otras cosas puedo hacerlas desde la casa y poder estar más tiempo con mis hijos. (Académica Y, relato individual, 2019).

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), se reportó un aumento en las horas dedicadas a las tareas de cuidados en los hogares mexicanos, al tener a las hijas e hijos también en casa, además de cuidar la salud de las y los miembros de la familia. Las actividades con mayor aumento, según los resultados presentados por la Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México 2020, fueron: las de cuidados de salud, con 9.4 por ciento; limpieza y mantenimiento de la vivienda, con 7.5 por ciento; actividades de apoyo a otros hogares, con 7.3 por ciento; y tareas de alimentación, con 4.8 por ciento.

Como resultado a este incremento en el tiempo dedicado a las tareas de cuidados, el valor económico de las labores domésticas y de cuidados realizadas por la población de 12 y más años de edad pasó de 22.9% del PIB en 2019 a 27.6% en 2020. Además, se resalta que las mujeres contribuyeron con un 73.3%, mientras que los hombres con un 26.7%, lo que se

traduce en que las mujeres aportaron 2.7 veces más el valor económico que los hombres (Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México 2020).

Estos datos nos permiten evidenciar que las mujeres dedican (y dedicaron durante la pandemia) muchas más horas de trabajo en su vida cotidiana que los hombres, las cuales no son remuneradas de manera correspondiente, pero participan de manera directa en la economía del país, pues fungen como prestadoras de servicios del hogar, que permiten el desarrollo económico, profesional y laboral de las familias.

Sin embargo, en una situación diferente a esta, en donde las hijas e hijos vuelvan a las escuelas de forma presencial, y con ello las mujeres tengan más horas en el hogar sin la carga del cuidado y la satisfacción de las necesidades de toda la familia las 24 horas del día, la educación en línea puede ser una alternativa para las madres que necesitan más tiempo en casa, o para aquellas que tienen puestos administrativos en la universidad y que podrían realizar trabajo de oficina desde su hogar, permitiéndoles organizar sus tiempos y actividades más cómodamente.

Otro planteamiento, durante los relatos de académicas, fue la necesidad de implementar una perspectiva de género de forma transversal en todas las gestiones universitarias, principalmente como parte de una formación continua de la comunidad universitaria:

Sí está muy complejo todo esto, serían procesos muy largos y tendrían que ser más profundos, no superficiales como se ha venido trabajando en algunos espacios, que nos aumentaran el sueldo sería fantástico, pero bueno (risas) y otras de las acciones que se podrían realizar que, como se está problematizando esto de la sensibilización y la empatía de las instituciones y las autoridades en relación al papel de las mujeres, de las madres universitarias, también sería conveniente realizar campañas de sensibilización, dirigidas especialmente también a los hombres a los académicos de las facultades porque entre los pares, entre los mismos compañeros, los colegas hay bullying, hay acoso, hay acoso sexual y hay acoso laboral, hay hostigamiento y parte precisamente de esa idea de que la mujer esta para eso, de la famosa cosificación, que esté agradando a los hombres, sí se ha dado, es una cuestión velada que muchas veces no sale a la luz pero sí se ha dado. Ahora se han dado, campañas, foros, pláticas y charlas de la violencia de género, bullying, hostigamiento, de abuso inclusive, pero ¿quiénes llegan? ¿quién es el público que llega a estos programas? puras mujeres, yo lo he constatado, como D está a cargo del área de género y vienen otras compañeras

también a nivel general encargadas del área de género, son puras mujeres, ahí están las alumnas, unas cuantas maestras estamos ahí, porque nos invitan, vamos, atendemos esa invitación, pero no hay hombres, dos tres hombres por ahí pero porque fueron obligados o no tenían nada que hacer y de repente se aparecieron y entraron, yo creo que buscar mecanismos de que fuera de alguna manera obligatorio, para que todos los compañeros profesores estuvieran en esas charlas, estuvieran en esos foros y participaran de alguna manera para que haya sensibilización, para que haya concientización (Académica C, relato colectivo de la Facultad de Humanidades, 2019).

La perspectiva de género es una herramienta que permite reelaborar los conceptos de hombre y mujer, desde el papel que juegan en los diferentes espacios sociales, hasta la forma en cómo nos relacionamos unos con otros a partir de conceptos estereotipados que se pueden observar en prácticas sexistas y misóginas (Guzmán & Bolio, 2010). Esta herramienta, por lo tanto, tiene como objetivo combatir la discriminación por género y generar la reflexión, el cuestionamiento y la deconstrucción de aquellos prejuicios en torno a los géneros, por lo que es necesario que la universidad implemente con urgencia una perspectiva de género en la formación continua de toda la comunidad universitaria,

Otra sugerencia fue la de generar espacios para la discusión y reflexión en torno a estas diferencias con académicos, para fomentar la sensibilización a los compañeros y principalmente la toma de conciencia de estas diferencias estructurales que pueden ser combatidas desde el seno familiar. Esto con la finalidad de invitar a los hombres a comprometerse con las labores de cuidados y domésticas de manera equitativa con sus parejas, consiguiendo así que no sean siempre las mujeres las que deban tener la iniciativa de implementar nuevas formas de organización en el hogar, sino que sea una iniciativa de parte de los hombres también. Esto, aunque pueda parecer lo más idóneo hasta ahora para combatir este problema, ha significado uno de los más grandes desafíos en las familias, pues implica la renuncia por parte de los hombres, al privilegio cultural de deslindarse de estas tareas y además, no ser señalados en su entorno como “malos padres” o “malos esposos”, ni lidiar con la culpa que la mayoría de las madres experimentan cuando delegan esa responsabilidad, por lo que la sugerencia de la estudiante que acompañó uno de los relatos colectivos, es la que conllevaría a un cambio más significativo que cualquier otra política que la universidad pudiese implementar, pero también es la que presenta más retos:



Yo creo que es un análisis profundo pero más allá de irse a la rectoría es un análisis de nuestra sociedad, tanto chiapaneca como mexicana, porque si hablamos de una campaña de sensibilización para maestros varones entonces es decirle a él sí está bien que vamos a apoyar a tu mujer, vamos a darle oportunidades pero tú sensibilizarte con ella, tú también ve a traer a tu hijo, cuidalo cuando esté enfermo, ayuda en las labores, porque la paternidad es responsable y si no, no es paternidad solamente estás dando un apellido, entonces yo creo más en esta parte, sí está bien que puedan haber políticas que ayuden a madres, en este caso a madres solteras que cumplen con su trabajo de académicas y madres (Alumna I, relato colectivo de la Facultad de Humanidades, 2019).

En la misma línea de espacios de reflexión gestionados por la universidad, se ha contemplado otra propuesta, que, si bien no estuvo dentro de las sugerencias explícitas de las académicas, sí obedece a la observación de algunas de las impresiones que las académicas tuvieron del trabajo colectivo realizado. Concretamente, al finalizar (en las pláticas al salir de los salones) muchas de ellas mencionaron, que habían sentido la experiencia como un desahogo, un evento catártico con un efecto positivo en sus emociones y estado de ánimo, además de irse muy reflexivas respecto a cómo han conciliado los espacios académicos y de cuidados, entusiastas de los resultados de la investigación en la universidad y agradecidas por haber sido escuchadas, por dar voz a un tema que ha sido poco abordado por las autoridades:

Sí es más de fondo efectivamente, pero por lo menos con este trabajo de investigación que estás haciendo yo tengo la esperanza que se van a dejar oír nuestras voces, y que alguien lo va leer porque te van a leer, y pues sí estas son las voces de las académicas de la Universidad Autónoma de Chiapas, que no ha habido sensibilidad, esto que estamos hablando aquí en humanidades y lástima la maestra G. me decía “como quisiera ir” pero tenía un grupo, yo ahorita como ya terminé con mi grupo dije voy a ir y todavía voy llegando tarde, pero ella también es una madre trabajadora y también corremos (Académica I, relato colectivo de la Facultad de Humanidades, 2019).

Otra de las académicas compartió una experiencia importante para la propuesta que se pretende plantear, en la época de su internado, cuando conoció a una doctora con la que llevaría a cabo una cirugía:

Estaba en el vestidor y había una cardióloga que estaba haciendo su subespecialidad, ahí en el vestidor, y pues comenzamos a platicar en lo que nos cambiábamos, ella me decía que estaba siendo muy difícil su subespecialidad porque era la única mujer y ella se sentía como que la bloqueaban, no le daban su lugar, la menospreciaban cuando ella hacía algún

comentario, entonces eso a mí me hizo pensar en qué especialidad escogería porque si así la estaba pasando ella entonces yo pensaba escoger algo que a lo mejor no implique que yo tenga que pasar por eso, por esa angustia o estrés que ella estaba viviendo, tan así que como su ambiente era masculino, ella aprovechó estar con una mujer para poder desahogarse, aunque yo fuera una extraña (Académica Y, relato individual, 2019).

A parte de lo grave que puede ser el hecho de que una médica elija una especialidad en función a qué tan masculinizado es un área y cuánto estrés podría provocarle estar en un espacio así, esta última parte, cuando menciona que “aproveché estar con una mujer para poder desahogarse, aunque yo fuera una extraña”, es el punto de partida de esta propuesta, que consiste en programar encuentros de académicas, periódicamente, con la finalidad de compartir las experiencias personales, como una labor educativa, política y terapéutica. Estos espacios deben ser exclusivos de y para mujeres, donde puedan ver sus propias experiencias en los relatos de sus colegas, para así, en ese proceso de identificación, comenzar un trabajo de reparación personal. Esta propuesta se sustenta también en los inicios del movimiento feminista, pues dentro de sus acciones para combatir las desigualdades desde la base, fueron impulsados los “pequeños grupos”:

En un abierto rechazo a lo que han sido las organizaciones de la izquierda, con sus organigramas jerárquicos y su desvinculación con lo cotidiano y lo personal de los militantes y dirigentes, ellas propusieron el pequeño grupo. Espacio exclusivo de mujeres donde no existen dirigentes y dirigidas, todas tienen derecho a la palabra y donde se habla desde la experiencia de cada quien (Barbierri, p. 5, 1986)

Estos grupos recuperan la importancia de señalar espacios de desigualdad, y hacen frente tanto al autoritarismo y el sexismo impuesto por el estado, las instituciones y las autoridades, como al de esposos, padres, hijos y compañeros.

Cada una de estas propuestas, se desarrollarán con profundidad en las Conclusiones de esta investigación, pues uno de los motivos más importantes que orientan a esta investigación es que cumpla con la primera fase diagnóstica para la implementación y desarrollo de nuevas políticas educativas en materia de género, enfocadas en cerrar la brecha de género en la universidad y en aligerar la carga de las académicas en la conciliación de sus obligaciones laborales, de cuidados y domésticas.

# CAPÍTULO CUATRO

## SENDAS COTIDIANAS RECORRIDAS POR MUJERES ACADÉMICAS PARA CONCILIAR EL MUNDO FAMILIAR-LABORAL



En este capítulo se abordan las sendas que recorren cotidianamente las mujeres académicas para conciliar el espacio profesional y del hogar, dando cumplimiento a los siguientes objetivos de la investigación:

- Localizar las sendas que recorren cotidianamente las mujeres académicas para conciliar el espacio profesional y del hogar.
- Analizar cómo las mujeres académicas viven, significan y nombran los espacios de su cotidianidad, así como las estrategias que despliegan para conciliar sus actividades laborales y familiares.

Es en estas experiencias espaciales donde se construye la región vivida como una región simbólica, significada a partir de la reflexividad de las propias experiencias vividas, como trabajadoras académicas, en relación con los espacios donde conviven con los otros agentes,

para dar lugar a una práctica creativa, innovadora, transformadora, dotada de sentido y significado (Hernández Morgan, 2017; Espinosa, 2015).

La idea de captar las experiencias vividas lleva a identificar los elementos subjetivos, los sentidos que estas mujeres otorgan a los espacios que transitan en su vida cotidiana, y aunque pareciera un proceso individual, no lo es en tanto es compartido por un colectivo, pues esa vida cotidiana obedece y se conecta con organizaciones espaciales, temporales o mundiales.

#### **4.1. La codificación axial**

Para la elaboración del contenido de este capítulo, se recuperó la parte cualitativa del trabajo de campo a partir de una técnica para el análisis de la información conocida como codificación axial. Es una técnica mediante la cual se construyen categorías de análisis, para organizar la información de campo en categorías y con ello facilitar el análisis. Cuando se refiere aquí el término categoría, se alude a una definición más compleja: “las categorías tienen que ser analíticas, es decir, designar entidades y no sólo características y deben ser sensibilizadoras, es decir, proporcionar al lector la posibilidad de ver y escuchar vívidamente las personas estudiadas” (Palacios, p. 499, 2016).

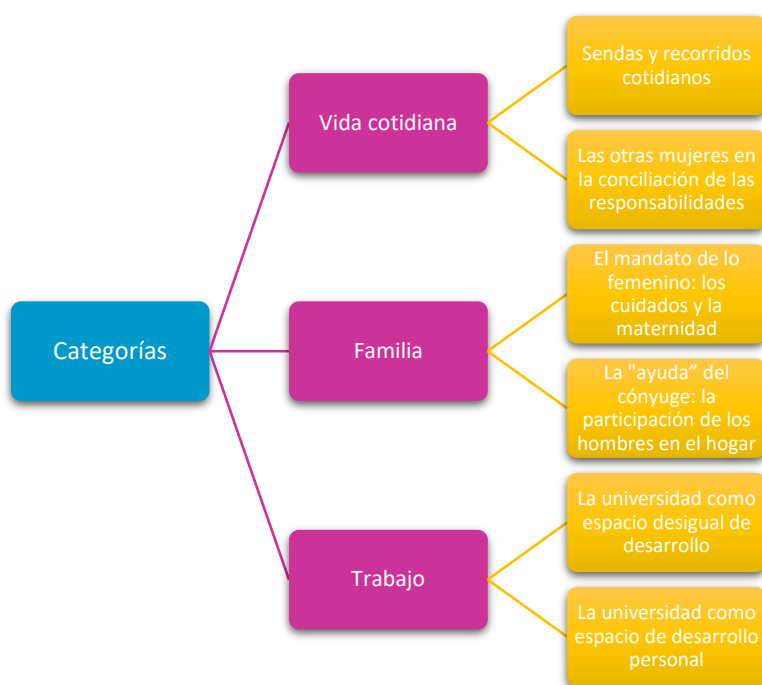
La técnica de la codificación axial consiste en proceso mediante el cual se construyen categorías y estas se relacionan con subcategorías, para presentar explicaciones más precisas y completas acerca de los fenómenos. Las categorías se delimitan al objeto de estudio, y a los conocimientos previos al trabajo de campo, sobre el problema a investigar. Posteriormente se pueden construir en función a la información ofrecida. Para esta investigación se eligieron tres grandes categorías en función al objeto de estudio:

A) **VIDA COTIDIANA:** Donde se pretende observar el proceso de conciliación, es decir, las estrategias que las académicas despliegan para conciliar el mundo familiar y laboral.

B) **FAMILIA:** Que busca profundizar en las vivencias y los procesos subjetivos que ocurren dentro del hogar, respecto al mandato femenino de que las mujeres son las responsables de todo lo relacionado a la familia y al hogar.

C) EL TRABAJO: Que tiene como finalidad analizar las experiencias vividas dentro de la universidad, los desafíos y restricciones en su desarrollo profesional, tanto por la doble carga que lleva, como por los estereotipos y prejuicios aún presentes en los espacios universitarios que perpetúan la desigualdad de género.

De estas grandes categorías (categorías descriptivas) surgieron subcategorías (categorías axiales) que dieron orden y sentido a diferentes procesos y fenómenos que ocurren en el mismo plano de las categorías pero que son necesarias para separar, perfeccionar, reenfocar, e interpretar la información de los relatos. Las subcategorías construidas fueron:



Además de estas subcategorías, fue necesario agrupar información importante para la investigación, en otras 3 categorías: Opiniones respecto a la brecha de género, acciones de la universidad para combatir la brecha, percepciones de la investigación, diferencias generacionales. Las primeras dos permitieron organizar información que fue abordada en el Capítulo 3, al respecto de las Brechas de Género en la universidad. La tercera tendrá importancia en este capítulo para desarrollar una propuesta sobre continuar con actividades de escucha entre las académicas pues todas expresaron opiniones positivas de la actividad impartida, la última fue importante para abordar una realidad que no se contemplaba en la

investigación pero que abrió nuevas discusiones respecto a las diferencias en las vivencias de mujeres académicas que ya no tienen hijos menores de 18 años en comparación con aquellas que aún están en esa etapa.

En el anexo 3 de esta tesis, está la descripción detallada de cómo se realiza el proceso de categorización y cómo se integra la información a lo largo de toda la tesis.

#### **4.2. Sendas y recorridos cotidianos como proceso de translocalidad.**

Las sendas cotidianas son entendidas en esta investigación como recorridos que las académicas realizan cada día, y que son dotados de sentido en la medida en que funcionan como el tránsito entre espacios vividos que unen dos mundos de la vida, el hogar y el trabajo.

Al hablar del hogar (la casa) y el trabajo (la universidad), se entienden a estos como espacios sociales, por un lado, por la forma en que al interior se materializan relaciones de poder, generando en estas interacciones entre los agentes insertos, campos de fuerza. Estas tensiones de la interacción hacen que los sujetos desplieguen sus capitales como mecanismos de posesión y posición en el espacio, y es así como ocurre una apropiación del espacio (Bourdieu, en Spindola, 2016), a través de las negociaciones y estrategias que las académicas despliegan para lograr conciliar los tiempos y las exigencias de cada espacio y sus respectivos deberes.

Las relaciones de poder ocurren en el hogar, en la universidad, en la escuela de los hijos, en los talleres de las tardes, en el tráfico y en las sendas. El poder ejercido por el patrón, que exige tiempo, producción y presencia, por los hijos y la pareja, que exigen tiempo, atención y afecto, por la escuela de los hijos que exigen desempeño, responsabilidad, puntualidad y dedicación. El poder no es unilateral pues las académicas tienen la posibilidad de negociar con el poder en la medida en que se vuelve resolutive, práctica, competente, veloz, activa y comprometida.

Se entienden también como un espacio practicado, pues según De Certeau (1990) los sujetos se reapropian del territorio, del lugar, a través de las maneras de hacer en él, las prácticas culturales de resistencia, con el fin de desarrollar nuevos hábitats:

Hay espacio en cuanto que se toman en consideración los vectores de dirección, las cantidades de velocidad y la variable del tiempo. El espacio es un cruzamiento de movi­lidades. Está de alguna manera animado por el conjunto de movimientos que ahí se despliegan. Espacio es el efecto producido por las operaciones que lo orientan, lo circunstan­cian, lo temporalizan y lo llevan a funcionar como una unidad polivalente de programas conflictuales o de proximidades contractuales. El espacio es al lugar lo que se vuelve la palabra al ser articulada (p.129).

Las académicas narran en sus relatos, las diferentes formas de apropiación del espacio universitario, desde la presencia, que, si bien es desigual en cantidad, no lo es en calidad, pues su apropiación la expresan a través del compromiso y la entrega que tienen con la universidad y los resultados esperados:

Pero sí valdría destacar el compromiso que tenemos las mujeres con la institución y en este caso también a la cuestión de la calidad, porque también esto es parte de lo que estamos trabajando como mujeres académicas, esa parte me parece importante, ver el compromiso que tenemos como mujeres, ver cómo lo estamos haciendo y de alguna manera en estos datos pues está saliendo a la luz, que somos más profesoras las que estamos trabajando en cuerpos académicos, que somos más profesoras en perfil PRODEP, quizás no estamos en el SNI pero también en el SNI, por las características que tiene precisamente el área de ciencias de la salud, es distinto al área de sociales y humanidades que es la exigencia diferente (Académica M, relato colectivo de la Facultad de Medicina Humana, 2019).

Otra forma de habitar este espacio es desde el querer estar, las académicas han establecido lazos de pertenencia tan sólidos, que su permanencia ahí va más allá del compromiso, pues tiene que ver con sentir a la universidad como un espacio suyo:

Después de tanto tiempo de vivir en la universidad, se vuelve algo tan tuyo que he estado de año sabático y aquí estoy todo el tiempo, pero efectivamente, las mujeres no trabajamos porque queremos, pero si logramos agarrarle pasión a lo que hacemos, no es como dice H que las criticamos, más bien diferimos en la forma de pensar, alguna vez escuché un comentario que decía “tan bien que estábamos las mujeres en la casa, a quién se le ocurrió” (Académica V, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

El lugar físico se convierte en espacio cuando es practicado, dotado de existencia y significado, por lo que habitar es una forma de hacer espacio, en la medida que contiene las experiencias de vida y el espacio-tiempo. Los desplazamientos y recorridos, por tanto,

entrañan procesos de desterritorialización de lo local (Castillo, 2019), pues la construcción del espacio-tiempo local, está trazado por límites nítidos en el que pueden ocurrir procesos de transformación de aquellos saberes y prácticas heredadas, produciendo un proceso de reconversión simbólica:

Los valores locales se aplican a prácticas globales, y, a la inversa, las prácticas identitarias no agotan su valor en el sentido interno que les puedan otorgar los participantes, sino que son tasados en una red de intercambios simbólicos, en un espacio mediático transnacional y en un cuadro de relaciones político-administrativas (Cruces, p. 48, 1997)

Cruces (1997) nombra a este proceso como un desbordamiento de lo local, pues las coordenadas de espacio-tiempo a las que remiten las prácticas locales, son difusas, abiertas e indefinidas, no existen límites acotados que las contengan, así estos límites sean regionales, étnicos, clasistas, nacionales, internacionales o de género. Estos límites instituyen un espacio imaginario “incluso aquellas esferas de integración alguna vez tomadas como sólidas y definitivas están siendo, a su vez, desgastadas o rebasadas (por encima y por debajo) por rápidos procesos de rearticulación” (cruces, p. 49, 1997).

Los movimientos y recorridos cotidianos que las académicas realizan, son un proceso transitorio de lo local (el hogar, la casa) a lo global (el trabajo, la universidad). El hogar es entendido como espacio-tiempo de lo local, pues es donde emergen y se producen saberes propios del género, propios de la cultura, del “deber ser” de lo femenino. Mientras que la universidad se convierte en un espacio de cuestionamiento, deconstrucción, crecimiento, desarrollo y otras múltiples formas de habitar, es decir, en la universidad, ocurre lo que Cruces (1997) expresa como desbordamiento de lo local:

Esa parte yo siento que a mí me llena mucho, yo soy feliz estando aquí, disfruto mucho mi trabajo, nunca he sentido, así como “ay ya me quiero ir a mí casa”, siempre tienes cosas que hacer porque siempre vas a tener cosas que hacer, tienes que hacer pago, tienes que pagar inscripción etc. Siempre vas a tener cosas que hacer, y a veces quisieras salir corriendo porque realmente eso urge, pero realmente estando acá yo me siento bien, disfruto mi trabajo y creo que eso para mí es importante, yo vengo acá y me olvido de todo lo demás, sé que mi hija está en la escuela, que mi hijo está en la casa, que mi esposo está en su trabajo, entonces me concentro en lo de acá y en general, la parte humana para mí es bien importante, y no solamente con los alumnos



también fuera, con estos grupos que te digo, esa parte también se da muy bien y lograos una solidaridad que es una de las cosas que creo que nos falta mucho, como te dije, no soy perfecta, también tengo mis debilidades y mis cosas, pero tratamos de conducirnos de la mejor manera posible, y eso mismo enseñárselos a mis hijos, por ejemplo, gracias a la universidad he podido ver las diferencias, el hecho de estar en contacto con los alumnos te permite ver estas diferencias sociales, económicas que hay y las que se observan dentro del aula, siento que todo eso me ayuda a mí (Académica M, relato individual, 2019).

Pero hace 20 años, no era yo sumisa, pero había muchas cosas que no comulgaban con mi forma de ser, pero con pláticas, con diálogo, con el empoderamiento económico, al momento que yo empecé a ganar igual que él, me confieso, empezó una vida diferente, de igualdad, yo creo en la equidad y la igualdad, si me voy a ir a tomar un café con M no tengo que estar temblando por llegar a tal hora, pero que también si él se va tomar un café él tampoco tiene por qué temblar (Académica V, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

Cuando hablaba de la colaboración de mi esposo en el hogar yo siempre decía “ayudar”, hasta que después de un tiempo, reflexionando aquí con las compañeras y todo entendí que no es ayuda es parte de lo que todos debemos hacer, es una de las tantas cosas que la universidad me ha permitido desprender de mis formas de pensar arraigadas, de lo que mi entorno me enseñó y que hoy yo ya veo diferente (Académica M, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

Los desbordamientos locales que se narran en los relatos son en función al género y al mandato de lo femenino, que van desde aprender a ser tolerantes ante la diversidad (un principio que debería ser básico en toda institución pública), hasta la posibilidad de adquirir poder en sus hogares al participar activamente en la economía, o simplemente cambiar radicalmente los roles de género y cómo son interpretados por ellas mismas. Es también una realidad, que el trabajo académico trasciende la sola necesidad de la retribución económica, pues, a diferencia de otros espacios laborales, quienes participan en la academia, están también en una búsqueda constante del reconocimiento de sus pares, que implica la obtención de grados, el renombre y el prestigio, la trascendencia a través de la producción y transmisión de saberes (Martínez, 2012).

La forma en que las académicas habitan sus espacios y cómo se generan las interrelaciones en ellos, es a partir de constructos socioculturales en torno a las diferencias sexo-genéricas, que designan a mujeres y hombres lugares que son permitidos habitar y lugares que no lo

son, lugares donde pueden hacer apropiaciones territoriales y aquellas donde no, todo en función al género:

Los espacios y los lugares, así como el sentido que tenemos de ellos –junto con otros factores, asociados a nuestros grados de movilidad- se estructuran recurrentemente sobre la base del género [...] esta estructuración genérica de espacio y lugar, simultáneamente refleja las maneras como el género se construye y entiende en nuestras sociedades, y tiene efectos sobre ella (Massey, p.40, 1994).

Es a partir del género como se habitan los espacios y se recorre y transita por ellos, lo que implica una condición específica de estar. Las sendas cotidianas entonces, son estos movimientos que condicionan la producción de un espacio asociado a la historia, la cultura y el género.

#### ***4.2.1. Relatos de los recorridos cotidianos***

El relato articula prácticas espacializantes y una serie discursiva de operaciones, conocida como itinerarios, que forman parte de un lenguaje simbólico del espacio-tiempo para hacer fabricaciones de espacio. Aunque las categorías espacio-tiempo, han sido en la ciencia únicamente escenarios de la acción, desde los estudios regionales y la geografía humana el espacio y el tiempo se organizan por los sentidos y significados de las acciones cotidianas de quienes los habitan, las relaciones sociales que ahí emergen y las formas en que se configuran a partir de flujos entre otros espacios y procesos globalizantes, pues el espacio-tiempo está sujeto a los recorridos translocales que las académicas realizan en su vida cotidiana. Así relatan algunas académicas sus sendas y recorridos cotidianos:

Bueno pues, un día normal mío, me levanto normalmente a las 5 de la mañana, lo primero que hago es el desayuno, en mi casa vivimos mi esposo, mi mamá entre semana porque el fin de semana se va a su casa, mis dos hijos y yo, mi hijo mayor tiene 20 años y la pequeña tiene 10, entonces, independientemente de que mi mamá está ahí y ella está muy acostumbrada a levantarse temprano, yo me levanto y hago el desayuno para todos, para todos menos para mí (risas), o sea el desayuno de mi hija porque ella desayuna muy bien en la mañana, siempre desde pequeña, desde preescolar se iba a desayunar y el lunch, entonces igual en el caso de mi esposo a veces él desayuna en la casa, ha habido diferentes épocas, ha habido épocas en las que yo hago el desayuno, sobre todo de mi esposo y de mi hija, pero igual como mi esposo hacer ejercicio, ha habido otras épocas en las que se toma un licuado entonces

ya él lo hace, ha sido como variado en lo que a él respecto, pero la mayor parte de los años que nosotros llevamos juntos pues ha sido básicamente que yo soy la que se encarga de la alimentación. El lunch igual, pero como mi esposo se va a trabajar, como su horario es más extendido, él lleva algo para comer durante el día por lo mismo que él hace ejercicio entonces tienen que hacer no sé cuántas comidas entonces esa parte también la veo. Y de la casa, dejar cosas levantadas, la cocina, [...] Y bueno, posterior a eso ya lo que hago es ir a arreglarme, a bañarme, cambiarme, arreglar mis cosas y mi esposo y yo llevamos a mi hija al colegio, normalmente a las 7:15 a.m. ya la estamos dejando, pero a esa hora yo ya me bañé, no me he terminado de arreglar pero sí ya voy bañada porque regreso a mi casa por la ruta que hacemos, no me afecta en nada venir acá a la universidad, porque esta hacia el lado de donde yo vivo, entonces llevamos a mi hija, tenemos por costumbre que la llevamos los dos, siempre hemos tratado de estar los dos en la mañana, y ya regresamos, yo termino de arreglarme y ya salimos con mi esposo, lo paso a dejar y yo me vengo para acá. Entonces mis mañanas son así de correr, pareciera que 5 a.m. es muy temprano, pero pues como intentas hacer lo más posible porque no vas a estar durante el día entonces el tiempo se va muy rápido, o al menos yo siento que se va muy rápido. Yo llego a la universidad normalmente a las 8 a.m. u 8:20 a.m., hago los recorridos y ya vengo acá a la universidad, en este semestre específicamente tengo una materia más temprano, y sí el día de hoy yo vengo más temprano para dar esa materia, que ya por cuestiones de organización no pudieron ponerla en otro horario pero pues no hay ningún problema porque es solo una materia, y regularmente a la salida, a las 2 de la tarde o 2:10 p.m. me estoy yendo porque mi esposo sale hasta las 5 de la tarde, entonces yo la recojo [...] de mi casa a la escuela de ella me lleva 7 u 8 minutos. Digamos no es tan cerca, pero la vía es rápida a esa hora, es rápido llegar. De ahí en la casa, venimos llegando entre 2:45 y 3 p.m. y pues a ver la comida, con respecto a eso, en ocasiones la dejo avanzada, otras veces mi mamá me apoya con eso, pero la mayor parte del tiempo la tengo que pasar a comprar, o la encargo y así. Normalmente, en una cocina económica que conozco ahí en la xamaipak que también me queda en el rumbo, eso sí no voy a otros lados, siempre lo que me queda en el rumbo, o también durante un tiempo, una tía que se dedica a eso, ella me lo manda, siempre y cuando yo me acuerde porque también me llega a pasar que se me va todo el día aquí en la facultad entre una y otra cosa y ya me vengo a acordar a una hora que ya no le voy a hablar para decirle porque ya no le va a dar tiempo, pero bueno, regularmente esas son las formas de la parte de la comida. En familia, como tal no podemos comer todos juntos porque mi hijo tiene horario vespertino, por el semestre en el que va, entonces regularmente estamos mi mamá, mi hija y yo a la hora de la comida, y mi esposo que llega a las 5 p.m., pues ya a esa hora me siento con él, pero eso varía porque también en el caso de mi hija, desde muy pequeña siempre ha llevado clases en la tarde, por ejemplo ahorita toma clases de atletismo y de piano, entonces en la semana mis tardes son ir y llevarla, o estoy en caña hueca o estoy en las clases de piano, y mientras estoy ahí en ocasiones, porque no lo hago siempre, aprovecho y camino, pero en otras ocasiones aprovecho para llevar algo que tenga

pendiente y ahí me pongo a avanzar o a leer, [...] Entonces esa es la tarde, de actividades, luego ver que se bañe, darle de cenar, en mi casa acostumbro casi desde siempre, a veces no, pero casi toda mi vida, en mi casa también trabajo, en algún momento dependiendo de las actividades, ya sea que en la tarde me siente a trabajar o ya sea que después de que ya mi hija cenó y todo yo me siento a trabajar, porque como mi esposo tiene algunas clases en línea, mientras él está dando su clase yo estoy trabajando en la computadora, pero, la parte digamos familiar es muy sólida, hay momentos que no se pierde, incluso en la familia yo me puedo sentar con mi hija y mi mamá para que ellas coman, igual como yo un poco, pero cuando mi esposo llega me vuelvo a sentar, entonces ya como con él lo que tendría que comer. En la noche siempre ceno con mi esposo, igual cada uno puede estar con su computadora, con el café, el pan, lo que sea, igual podemos tener prendida la televisión, pero al mismo tiempo estar trabajando, en esa parte, no sé si por la formación que tenemos, coincidimos en muchas cosas, profesionalmente hablando, entonces en ese sentido, si nos sentamos a comer o a cenar, siempre tenemos algo de qué platicar porque constantemente estamos leyendo cosas o comentamos acerca de lo que nos sucede, y este básicamente eso (Académica M, relato individual, 2020).

Bueno, es levantarme, la hora depende de mi niña más chiquita porque igual esta parte de mi personalidad, tengo quién me cuida a mis niños pero la chica que los cuida no cuida a mi bebé en la noche, la más chiquita se sigue levantando en la madrugada dos a veces hasta 3 veces en la madrugada, ella tiene un año 3 meses, entonces se levanta a tomar su chichita, eso me toca a mí entonces ya desde ahí no me toca dormir corrido, y generalmente se levanta bastante temprano 6:30 ya está levantada, ya de ahí me ayuda la chica que la cuida, Pero bueno me levanto, desayunamos juntos, de ahí me voy a trabajar y mis hijos, los miércoles y sábados mi hijo va a piano, eso también es parte de mi responsabilidad (Académica Y, relato colectivo, 2019).

*Jimena: y a la escuela ¿usted los lleva?*

Académica Y: No, hace 3 años, mi hijo está ahorita en 3° de primaria y él no lleva la educación escolarizada, empezamos un sistema que es en línea, sí hacemos tareas y hay personas que llegan a darles clases a la casa. Eso cambió mucho también, en parte eso a mí me dio mucha tranquilidad porque el sistema escolarizado es como muy rígido, me tenía que ir al cuarto para las siete más o menos porque primero él entraba a las 7:30 a.m., entonces esos recorridos de ir a dejarlo, luego recogerlo, el tráfico y todo, la verdad eso sí me estresaba, porque de repente estaba en actividades laborales, por ejemplo reuniones, y llegaba la hora de la salida, tenía que salir corriendo e ir a traerlo, sí algunas veces que yo no podía le hablaba a mi esposo, pero también para el implica salir de su trabajo, entonces esa ventaja ahorita de no tener esos horarios rígidos me hace sentir tranquila de que ellos van a estar en casa y yo tendré mayor libertad en mis tiempos (Académica Y, relato colectivo, 2019).

El relato es la articulación de la experiencia vivida y de las subjetividades colocadas en un tiempo y espacio. El relato entonces, también es configurado por la articulación de lo micro y lo macro, aunque se cree que hablar de subjetividades pertenecen a una dimensión micro, desde los estudios regionales es posible hacer una coyuntura con la dimensión macro, en donde no necesariamente una es subordinada de la otra en una relación dicotómica: lo “local” como subordinado a lo global, y lo global como homogenizante de localidades pasivas. Pero, la noción de translocalidad que aquí se aborda, busca romper esa dicotomía, a partir de reconocer relaciones horizontales y transversales en la experiencia cotidiana, donde la mirada tradicional del hogar y la familia atraviesa la experiencia espacial de la universidad, a la vez que el conocimiento y la producción científica de la universidad atraviesa la experiencia espacial del hogar, a es un proceso que permite observar la influencia de fenómenos globales (comunidades científicas, movimientos sociales, empoderamiento femenino, políticas de género) en la configuración de la experiencia cotidiana y en sus modos de vida, así como la influencia de los estereotipos de género, los mandatos de lo femenino y los roles de género en la configuración de las trayectorias profesionales y en el habitar la universidad.

La vida laboral, también es atravesada por un sistema capitalista que modifica y determina las concepciones de vida, tiempo, espacio y mujer. La universalización del tiempo es uno de los cambios derivados de la transformación capitalista, y se refiere a una transformación en el sentido temporal, Cruces (1997) explica este cambio con el ejemplo de la población europea en 1985:

En la fase de implantación de las relaciones de producción industrial, resultaba un imperativo de primer orden erradicar prácticas tradicionales de sociabilidad del artesano urbano (como el San Lunes, el absentismo periódico y el consumo del alcohol). La población artesana y agrícola se hallaba tradicionalmente disciplinada por una <orientación al quehacer>, es decir, a los ritmos y demandas propios de cada tarea, según criterios vinculados al mundo de la vida cotidiana y a las necesidades del grupo productor. Por el contrario, la conversión de la fuerza de trabajo en mercancía exigía disposiciones radicalmente diferentes respecto al uso y conceptualización del tiempo, <orientadas al trabajo regulado>, es decir, sometibles a los ritmos de la máquina y las exigencias de una división de funciones a gran escala (p. 50).

El capitalismo del consumo, implica la reformulación profunda del sentido del tiempo, fundamentada en el valor económico que se le da al tiempo, *el tiempo es oro*, lo demás es

pérdida de tiempo, y, perder tiempo, significa estar descompensado en el orden de las cosas. Ese orden de aceleración se manifiesta en todas las áreas de la existencia cotidiana, desde los horarios de entrada y salida, la tolerancia de tiempo establecida en la escuela y el trabajo, los horarios para comer, hacer la tarea, asearse, dormir, hasta los restaurantes de comida rápida o cocinas económicas (como se menciona en uno de los relatos anteriores) que facilitan y de una u otra manera, incentivan, los estilos de vida acelerados. El conflicto con el tiempo es una constante en los relatos de las académicas, por ejemplo, el siguiente testimonio da cuenta de que el trabajo pierde centralidad en la vida privada a la vez que se halla atravesado por lógicas instrumentales y productivas (Germinal, 2016) donde el tiempo se ajusta a las exigencias y demandas laborales:

En determinados momentos, cuando la exigencia cambia, nos hacen venir en un horario que no nos corresponde, nos entra la ansiedad, a mí me pone un poco ansiosa, sé que tengo que estar en mi casa porque mi hijo tiene que hacer tareas y tengo que llevarlo a que le den sus clases o bien como me ha pasado en las mañanas, yo tengo que estar acá temprano y me entra esa ansiedad, porque tengo que estar acá temprano pero tengo que llevar al hijo a tal lado porque haya lo están esperando para hacer también tareas, entonces el rol de madre en mi casa, tranquila, pero cuando se conjunta o de alguna manera aquí nos exigen otras cosas y en casa tengo otro plan se me viene abajo todo y entonces me entra la ansiedad porque tengo que hacer todo eso. [...] Yo tenía que venir en la mañana y en la tarde, y salíamos de aquí a veces hasta las 11p.m., una ocasión salimos a la una de la mañana, esas veces me traía a mi hijo acá y lo acostaba en el piso, chorreado en una alfombra asquerosa pero ahí lo tenía para poder trabajar, y eso no te lo paga la universidad, no te lo paga nadie más que tú y la satisfacción de que estás haciendo tu trabajo y que estás viendo a tu hijo y no lo estás dejando en ningún otro lugar (Académica CR, relato colectivo de la Facultad de Humanidades, 2019)

La productividad académica, a pesar del desgaste físico y mental que puede ocasionar, también es un factor de gratificación personal para las académicas, no obstante, en esta productividad es posible observar que la medida del tiempo se vuelve en consecuencia, una medida monetaria, adquiere un valor económico que es usado por las autoridades para incentivar al personal docente a trabajar continuamente, como es el caso de los permisos económicos a los que tiene derecho todo trabajador, pero aquellos que, en todo el año no soliciten ninguno de estos permisos, recibirán un bono al final del año. Algunas académicas

relatan que, estos permisos son utilizados casi siempre en la conciliación de los mundos familiares, así lo expresaron en uno de los relatos colectivos:

De pronto tengo compañeras que me dicen: “¿por qué no cuidas tus permisos?” Esta cuestión de puntualidad y asistencia, porque llega un bono en diciembre, yo realmente he aprendido que mis hijos también son muy valiosos, y que podrá estar muy bueno el bono en diciembre, pero mi hijo... (Académica I).

Ay por seiscientos pesos (Académica CR).

No Dra. son como cinco mil pesos, es el bono de puntualidad y asistencia (Académica I).

¿Tanto? ¿Y cómo no me lo dan a mí? (risas) (Académica CR).

Se supone que se lo dan cuando no quemas ninguno de tus permisos económicos en el año (Académica I).

Ah, no, yo siempre me los quemo (Académica CR).

Sí, yo sí los quemo, o sea por mis hijos, digo mi trabajo es muy valioso, mis alumnos también, pero yo corro por mis hijos, si ahorita me hablan del colegio y me dicen venga porque su hijo está con diarrea o tos, pues salgo corriendo, o sea voy, entonces en un primer momento yo sentía esta carga, sobre todo desde la familia (Académica I, Relato colectivo de la Facultad de Humanidades, 2019).

Lo anterior no es una generalidad, pues otra condición del sistema capitalista es que los horizontes de acción de los individuos se ven delimitados por los sistemas administrativos laborales, y para algunas académicas, esa delimitación es más cerrada y estrecha, por lo que la demanda laboral impide cada vez más la realización de otras actividades no laborales, dentro de las que se incluye el cuidado personal y las actividades de ocio, dificultando y conflictuando los ejercicios de conciliación:

Pues en lo personal también corro todo el día, siempre, yo el último año me di cuenta que estaba, digo, siempre he priorizado a mi hija, pero me di cuenta que también estaba a lo mejor priorizando demasiado la vida académica, ya llegó un momento, el semestre antepasado sobre todo, en que yo venía a la escuela desde las 9 de la mañana salía a las 3 de la tarde, regresaba a las 5 de la tarde me iba a las 8 de la noche, y no veía a Victoria, y llegó un momento en el que prácticamente no había mucho contacto con ella, los fines de semana venía a cursos a veces, justo ese semestre, creo que ha sido el peor de todos, me tocó dar clases de 9 de la mañana a 3 de la tarde, de 5 de la tarde a 9 de la noche y los sábados venía de 9 de la mañana a 1 de la tarde, creo que ha sido el peor semestre de todos y ahí me di cuenta que sí yo traía un ritmo de trabajo pues acelerado, que iba y corría, estaba en dos trabajos, estaba aquí y en otra escuela, pero en ese semestre me di cuenta que sí podía hacer yo lo que me gustaba pero era un suicidio, porque de verdad no tenía tiempo para nada, ni para pintarme ni para

pintarme el pelo, ni comer ni dormir porque tenía demasiadas cosas, yo no pedía permisos cuando tenía eventos Victoria, no iba a sus eventos, no me salía de la escuela cuando a lo mejor me hablaban que Victoria estaba enferma o algo, no lo hacía, y ese semestre me di cuenta que yo también tenía que dejar un poco y entender que sí es importante el trabajo, pero que también es importante la escuela y ese semestre me di cuenta que yo tenía que empezar a priorizar a mi familia, hoy por hoy ya no tomo el turno de la tarde solamente estoy en la mañana, desde las 8 de la mañana hasta las 2 de la tarde, pero cuando victoria se enferma dejo tirado el trabajo porque lo tengo que hacer, porque regularmente la que se encarga de llevarla y recogerla soy yo. También empecé a entender que no puedo estar todo el tiempo llevándome las cosas de la escuela porque estaba en la casa pero no aprovechaba mi tiempo en la casa, ni con mi hija, esta una trabajando, calificando, revisando correos, es una jornada extendida, entonces es bien complejo, a veces me pregunto cómo le hago para que me alcancen las 24 horas del día, porque siento que todo el tiempo estoy corriendo, aunque ya no doy clases en la tarde y ya estoy solo en un trabajo, yo sí siento que todo el día estoy corriendo, vengo a la escuela, llego a la oficina, luego al salón, regreso, ya vine otra vez, está mi prestadora de servicio social y adiós, salgo corriendo por Victoria, luego salgo corriendo porque la niña tiene que comer, comemos, nos bañamos porque hay que hacer tarea, hay que lavar el uniforme, arreglar el de mañana, lavar los trastes, y llegan las 11 de la noche y todavía tengo que calificar, entonces es cómo que nunca para, yo pensaba que tal vez yo no me sabía administrar en mis tiempos, hay días en que tengo hasta 200 mensajes en el teléfono porque no los checo, no me da tiempo, yo personalmente sí lo vivo así, corriendo todo el tiempo, haciendo lo que me gusta, pero sí sintiendo que me faltan horas, tiempo, espacio (Académica D, relato colectivo de la Facultad de Humanidades, 2019).

El espacio-tiempo no son fijos, ni están delimitados por lugares físicos ni horarios de entrada y salida, en la vida cotidiana, el espacio-tiempo laboral constantemente se conecta y se entrecruza con el del hogar, atravesando así las experiencias cotidianas, cuando estas se colapsan, las académicas experimentan estrés y angustia:

Eso es cierto a veces por la presión de cumplir al 100, extendemos nuestras jornadas de trabajo al turno vespertino, y en casa continuas trabajando. [...] precisamente quiero hablar de los horarios porque por esto de la exigencia, hemos tenido que acomodar los horarios, porque nosotras como académicas no solamente somos mamás, también somos esposas, también somos hijas, en el caso mío, por ejemplo mi mamá está enferma y yo he tratado de apoyarla, he acomodado mis horarios para atender a mis hijos y he acomodado mis horarios para atender a mi madre, yo salgo más tarde, yo entro a las 10, porque antes de eso, tengo que pasar por ello llevarle despensa su súper, ver que mi mamá esté bien, que tenga todo listo y luego tengo que venir corriendo, derrapando para llegar a los grupos. En la tarde regreso, tengo que



pasar por mi hijo, llevarlo a sus talleres y nuevamente volver a regresar corriendo. Yo creo que nos ha pasado a muchas, que nos han ofrecido algunas ofertas de trabajo, pero no hemos podido aceptarlo porque hemos tenido que acomodar esos horarios para realmente poder cumplir todo lo que estamos haciendo. Yo renuncié a dos excelentes oportunidades por poder atender a la familia (Académica C, relato colectivo de la Facultad de Humanidades, 2019).

Mucho de las horas de la semana, tienen que ver con reuniones de academia y de trabajos curriculares, las otras tienen que ver con las de clases y las otras tienen que ver con las asesorías de tesis, principalmente, o reuniones de trabajo con algún proyecto que tengamos en conjunto en el cuerpo académico, o con otros cuerpos académicos, pero cuando se trata de lo individual, de lo que yo tengo que hacer para entregarte para que salga publicado yo no lo hago aquí, desde siempre, a veces he llegado a decir “quisiera que ahorita nadie me hablara”, me siento muy bien cuando salgo de la universidad y voy a traer a mi hija porque es el trayecto en el que estoy sola, me gusta mucho estar con las personas y convivir etc. Pero sí llega un punto en el que quisiera tener un tiempo a solas, porque normalmente estoy acompañada, o estoy en clases, o en asesoría, o estoy en reunión o estoy en mi cubículo, siempre estoy con alguien, llego a mi casa y estoy con mi mamá estoy con mi hija, no soy de las personas que les digo “ya comimos ahí nos vemos” y me voy a mi recámara a acostar, no, siempre estoy haciendo algo, eso hace que siempre o regularmente yo esté acompañada, entonces cuando estoy sola la verdad es que sí lo disfruto también, sí me ha llegado a pasar que yo les diga a mis hijos “aguántenme un ratito, ahorita me quiero acostar un rato y ahí me hablan al rato, lo que quieran me lo dicen al rato”, no lo hago muy seguido pero sí de repente me llega a pasar, pero es creo que por eso. [...] A veces estando en mi casa, estoy pensando en el problema de investigación de mi alumno, en lo que me preguntó que quería, en el pendiente de que le dije “ahorita no lo voy a checar, pero envíame un mensaje en la tarde y entonces lo reviso” entonces, es bonito, pero también creo que debe haber un equilibrio y esa parte es un poco difícil para mí manejarla (Académica M, relato individual, 2020).

El espacio-tiempo, se ve atravesado también por ejercicios de poder, que no son imaginarias, pues se materializan cotidianamente en actitudes intolerantes con las condiciones de las madres académicas, a veces por las mismas mujeres que se encuentran en espacios donde es posible ejercer poder sobre otras y otros. La delimitación del tiempo y el espacio es regulada por la institución representada por su personal:

Yo tuve una experiencia en veterinaria, en 1986 llego como comodín, me acomodaban en donde había trabajo y tuve una compañera que me dio una santa gritada, porque a lo mejor mi forma de pensar siempre ha sido que, si me rento tengo que cumplir, porque tiene mucho que ver mi historia de vida, yo me acuerdo que

cuando íbamos a una fiesta y llegabas a las 3 a.m., mi papá me decía “mañana es día de trabajo, así como son buenos para pasear, son buenos para trabajar así es que no hay que llegar tarde al trabajo”, entonces para mí me acostaba y todavía lo sigo haciendo, tenía que levantarme a las 5:30 a.m. y tenía que llegar a veterinaria a las 7 u 8 de la mañana, pero como era yo proletaria, tenía que agarrar una combi del Rosario, al centro, porque en el centro había un amigo que me daba aventón de ahí a veterinaria, entonces era un trayecto que yo tenía que recorrer pero tenía que estar yo ahí a las 7:30 a.m. en punto porque si no él me dejaba y yo quería ahorrar mi pasaje, entonces yo llegaba y me agarraron como la encargada de la lista de asistencia y ustedes saben que ahí se agarra enemigos, entonces yo llegaba agarraba las listas y si llegaban tarde, lo siento, los rayaba las listas, entonces esta maestra llegaba tarde porque en ese tiempo tenía a sus hijos chiquitos, entonces quería darme explicaciones y yo le decía “lo siento, levántate más temprano”, hasta tenía apodo porque yo era muy enérgica y el director me decía “tú tienes que cumplir con eso”, una vez ella saliendo enojadísima porque le había yo rayado su lista me gritó y me dijo: “algún día cuando estés casada vas a ver lo que se siente” y yo le dije “pues si no puedo trabajar, pues no trabajo, pero yo creo que hay que cumplir” (Académica V, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

Los horarios de salida y entrada son los momentos del día que generan más estrés y preocupación por la mayoría de las académicas que son madres, pues deben coordinarse con los tiempos de entrada y salida de las escuelas de los hijos, y es que generalmente, la tarea de llevarlos y recogerlos está a cargo de las madres (como el resto de las tareas de crianza). Además, los recorridos son determinados por circunstancias como el tráfico, las distancias, la libertad para salir a tiempo del hogar y del trabajo, los medios por los que se desplazan de un lugar a otro (automóvil, transporte público), el apoyo y la flexibilidad de la universidad para considerar estos tiempos y la tolerancia en las escuelas de los hijos en los inicios y finales de las jornadas:

Aunque no esté con ellos me da tranquilidad estar a poco tiempo de donde ellos estén porque yo sé que si se enferman o se caen o algo pasa yo puedo estar cerca, entonces al pensar en un trabajo, si yo tuviera una oferta de trabajo en un lugar que me implicaría una hora por ejemplo de distancia, una lo piensa independientemente de que el trabajo sea muy bueno, y decidir “no puedo porque está muy lejos de mis hijos entonces en una emergencia no lograría llegar”, entonces sí cambia todo, una tiene que organizarse en los tiempos en el día de tal manera que te rinda y si no te alcanzan las horas del día y tienes que tomarte las horas de tu descanso que es lo que, por ejemplo, a mí me pasaba o me pasa muchas veces, cuando yo estoy con ellos en la tarde noche y tengo pendientes o algo que trabajar en la computadora por ejemplo, pues trato de desconectarme de esos pendientes y de estar con ellos y de ser mamá

en ese momento, y ya a la hora que se duermen, a esa hora que debería ser mi hora de descansar, aprovecho para realizar esos pendientes (Académica Y, relato individual, 2019).

Pues puedo hablarte de cuando eran chiquitas mis hijas, hasta eso yo siempre decía una frase: a las 2 de la tarde me convierto en mamá. De hecho una vez tuvimos una discusión con M, y eso lo hablamos maduramente entre todas, porque creo que eso nos ha hecho crecer como cuerpo académico, que siempre platicamos las cosas, teníamos una reunión y yo veía mi reloj y no acababa la reunión, yo aquí tenía que salir cuarto para las dos porque tenía que recoger a mis hijas, estaban en la secundaria, yo ya vivía de este lado pero mi hija decidió quedarse en una escuela que fue parte de la negociación para que se viniera a vivir de este lado, entonces yo la dejé ahí. Entonces les digo: “¿saben qué? Yo me tengo que ir, porque mi hija sale a las 2 de la tarde, y Marisol me dice “¿por qué no le dices que agarre un taxi?” le digo: “No, es mi obligación ir por ella, mi hija tiene 13 años, ¿Cómo voy a ponerla que agarre un taxi?, lo siento, pero yo me voy”, agarre mi carro y me fui corriendo porque ya eran las 2 y a las 2:15 p.m., la escuela ya está solita. Cuando eran más chicas, en la mañana, era pararse arreglarlas, prepararles un biberón con veinte mil cosas para que no le hicieran desayuno, y en cambio mi marido se paraba, se bañaba, se arreglaba y se despedía “ya me voy, amor”, él se hacía su desayuno, toda la vida se ha hecho su desayuno, pero era Su desayuno, era Su arreglo, no era el de mis hijas (Académica V, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

Tal como se menciona al final en el relato anterior, los espacios y tiempos son vividos y significados en función al género, pues las experiencias de la mayoría de los varones respecto al uso del tiempo y los recorridos cotidianos dista mucho del de las mujeres, debido a los mandatos de lo femenino que orillan a las mujeres a calcular y usar eficientemente los medios para conciliar los mundos familiares y laborales:

Me levanté mucho más temprano, le preparé su baño como era mi costumbre, su desayuno, preparé la mochila de la niña y me arreglé, y me dijo: “¿cuál es tu prisa?, le dije: “es que el trabajo empieza a las 8”, “Sí, pero son las 7:30 a.m.”, le pregunté si iba a llevarme y me dijo que no, que yo investigara cuáles eran los colectivos, pero yo ya lo tenía visto, entonces le llevé su desayuno y faltando 20 minutos para las 8 a.m. me despedí pero no me contestó así que me fui con la niña, salí corriendo a la 5ª norte, yo vivía entre 7ª y 8ª norte, bajé a la 5ª norte y tomé el colectivo que gracias a Dios pasó rapidísimo y me dejó faltando 2 minutos para las 8 a.m. frente al CENDI, ya habían muchos papás en la entrada. Faby mi hija siempre ha sido una hija maravillosa, le dije “hijita no me vas a molestar porque voy a trabajar” me contestó “bueno mami”, se sentó en una sillita, ella estaba feliz porque iba entrar al colegio, y empecé a revisar a los niños, todo padre.

Las estrategias que las académicas despliegan para conciliar las demandas de los espacios del hogar y el trabajo, muestran la manera en que estos recorridos, trayectos y el espacio-tiempo de cada son vividos, significados y dan sentido a su vida cotidiana.

### **4.3. La conciliación y el género: una realidad vivida por mujeres**

El término conciliación, es un concepto que ha sido resignificado en los Estudios de Género para explicar los procesos, esfuerzos y estrategias que las mujeres despliegan para alcanzar un equilibrio en las diferentes dimensiones que están presentes en la de la vida de las mujeres, concretamente, las dimensiones laboral, familiar y doméstica, además de la dimensión personal que ha sido poco abordada debido a la falta de inclusión en la vida cotidiana de las mujeres (Baeza, 2017).

Este concepto es acuñado por los Estudios de Género, debido a las dobles o triples jornadas que las mujeres insertas en el ámbito laboral realizan, a diferencia de los hombres que, en su mayoría, no participan activamente en los mismos ámbitos que las mujeres, y aunque algunos ya lo hacen, la experiencia es distinta pues los hombres que participan activamente son socialmente vanagloriados, mientras que las mujeres que históricamente lo han hecho, no han recibido ningún reconocimiento, por el contrario, los trabajos del hogar son de los menos reconocidos a nivel social. Aunque por muchos años esta problemática era comprendida como un asunto de la vida privada de las mujeres, gracias a los esfuerzos de los movimientos feministas, actualmente es un tema del sector público. Dentro de estos esfuerzos, está el de visibilizar estas dobles o triples jornadas, reconocer el valor que estas labores tienen en la economía de los países, así como la importancia de empezar a remunerar estas labores, evidenciar la reproducción de estereotipos al interior de los hogares, la poca participación de los hombres en estas responsabilidades, y la creación de políticas públicas en apoyo a todas las mujeres que enfrentan esta realidad. Superar dichos mandatos es uno de los desafíos más grandes en el tema de la conciliación, pues son muchas las familias donde se organizan en función a ellos, que además son naturalizadas, un ejemplo de esto es lo que comparte una de las académicas:

La mujer sabe que tiene un compromiso laboral, pero la mujer, nunca va dejar de tener en la mente que tiene un compromiso familiar y que tiene una responsabilidad mayor, digo yo, mayor y distinta que su empleo, con el hogar. Entonces, sí le toca un desempeño mayor, es difícil, no es imposible, es atractivo al mismo tiempo, porque sabemos que el rol de la mujer es fundamental, digamos si se cae un hogar porque falta la mujer, se cae pues, pero si falta el papá, la mujer sale, la mujer sale y agarra la figura que se acaba de ausentar, si fue de viaje, si fue a estudiar, ¿quién sale? La mujer, creo que la mujer tiene ciertas capacidades que ahí están (Académica ME., relato colectivo de la Facultad de Medicina Humana, 2019).

En este relato, se asume como una condición “natural” de las mujeres las capacidades por hacerse cargo de las responsabilidades familiares, así como asegurar que la participación de los hombres no es tan fundamental como las de las madres. El tema de la conciliación cobra también relevancia en los Estudios de Género, por el desgaste físico, emocional y mental que genera en las mujeres las jornadas extensas que realizan en su cotidianidad, las tensiones entre los tiempos, las exigencias, las actividades, las expectativas personales y socioculturales, se manifiestan día a día en sentimientos de estrés, angustia y culpabilidad que pocas veces tienen oportunidad de expresar:

A veces, no sé si a ustedes les ha pasado como mamá, todas son mamás pero a veces como que te sientes mal por dejar mucho tiempo a tus hijos, sobre todo cuando están enfermos, recuerdo que se me enfermó mi hijo más pequeño y tenía yo que dejarlo porque apenas estaba iniciando como PTC y me dieron la coordinación de servicios sociales entonces sentía que no podía porque tenía poco tiempo de ser PTC y además tenía una coordinación, no podía dejarlo, y sí me venía angustiada, pero dejaba a mi hijo, al cuidado de mi esposo, de una prima que me lo llegaba a cuidar para que yo viniera, pero sí siento que las mujeres también sabemos que tenemos responsabilidades y que, claro, sí es de vida o muerte cambia (Académica M, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

En aquel momento yo estuve en 2004 hasta 2011, todo ese tiempo en pijijiapan, era ir y venir y los viernes casi casi salir corriendo, o cuando el hijo se te enferme y quieres casi volar para estar acá, era mucho sentimiento de culpa, lo sentí pero sobre todo sentía yo sobre mí el juicio de la familia, que: “cómo era posible”, “por qué no te dedicas mejor a tu casa”, y como a mí me costó mucho sacar mi carrera porque durante mi carrera tuve que trabajar para pagar mi carrera, me dije “tantos años de estudio, tanto esfuerzo, como para que en este momento solo me dedique a los quehaceres de mi hogar, y que también mi hijo es tan importante. (Académica I., relato colectivo de la Facultad de Humanidades, 2019).

Parte de la conciliación, implica para las madres trabajadoras, delegar algunas de las responsabilidades, compartirlas con las parejas, abuelas o trabajadoras domésticas, postergar y/o priorizar ciertas actividades cotidianamente, que para una sociedad en donde se espera que las mujeres no descuiden nunca su hogar, a sus hijos, al esposo, que conserve limpia su casa y se conserve bella también, es difícil de asimilar, por lo que muchas mujeres se enfrentan a juicios, críticas y cuestionamientos que aumentan los sentimientos de culpabilidad, por no alcanzar las expectativas socio-culturales, las laborales y hasta las familiares pues en ocasiones, dichos cuestionamientos provienen del interior del hogar:

En el caso de mi hijo que ya va tener la mayoría de edad, cuando estaba más pequeño, llegó un momento en que mi agenda sí se saturó porque era yo presidente de dos academias, estaba como docente de asignatura y tenía yo otras actividades también de investigación, entonces me decía mi hijo: “¿quién es muy importante, tus alumnos o yo?”, y yo le contestaba que él pero tenía que atender a mis alumnos, creo que en un momento dado a veces nos toca elegir el trabajo por cuestiones de la exigencia, pero en otras es posible elegir atender a la familia porque también somos conscientes y nos queda claro que hay que disfrutar la compañía de los hijos porque ellos crecen y se van, entonces disfrutar la compañía es muy agradable, es muy importante, también en ese devenir y la constante presión (Académica CR., relato colectivo de la Facultad de Humanidades, 2019).

#### ***4.3.1. La Carga mental***

El dilema entre ser madre, esposa y profesionista, generan constantemente tensiones que se reducen a agotamiento físico, mental y frustración cuando no se alcanzas los parámetros deseables, en ocasiones impuestos por el entorno y en ocasiones impuestos por una misma. La carga mental es otra consecuencia de la conciliación, pues planear y organizar cada una de las actividades a realizar, es un trabajo de tiempo completo, tal como le expresa esta académica cuando habla del “olvido”, que es una de tantas consecuencias de la carga mental:

El entorno en el que estamos como madres académicas es muy demandante, la demanda la tenemos aquí, bueno en mi caso como soy de tiempo completo, yo tengo que reunir ciertos requisitos para poder entrar a la carrera docente, entonces te demandan ciertas cuestiones, y tengo que llenarlas desde investigación, todo lo que tienes que generar para poder adquirir ese perfil deseado, y luego también en casa, la demanda con los hijos es grande, yo en mi caso ahorita “libre soy” (refiriéndose a que no tiene pareja), entonces ya no tengo esa presión, sin embargo cuando yo estaba

estudiando el doctorado, yo nunca me he sentido culpable, así haya cometido lo que sea no me siento culpable con el hijo, sin embargo él me hacía ver que yo lo estaba dejando, que no lo atendía como antes porque conmigo aprendió a escribir, conmigo aprendió a leer, conmigo practicaba sus cuentos o lo que leía en sus libros. [...] Entonces, ya estando en el doctorado empezó a hacerme él esos llamados de atención, lo cual hizo que modificara por completo mi manera de trabajar, ya no trabajaba todo el día sino solo y exclusivamente a partir de las 10 hasta las 3 de la mañana para poder estar con él y hacer lo que le gustaba, ir al cine o ir caminar, entonces ser madre y al mismo tiempo académica comprometida es una gran demanda, no es cualquier cosa. [...] Entonces la demanda es muy fuerte, yo creo que el punto principal en toda esta cuestión de ser madres y académicas es esa demanda institucional, la demanda familiar y el olvido que tú tienes porque en ese sentido yo a veces decía “híjole, se me olvidó”, cómo me pude haber olvidado (Académica CR., relato colectivo de la Facultad de Humanidades, 2019).

La carga mental, es un término acuñado colectivamente feministas, y se refiere a la condición de “siempre estar recordando”, recordar los proyectos en el trabajo, los pagos de la casa, las compras de la comida, lo que hizo falta comprar en el súper, los medicamentos de los hijos si están enfermos, la ropa que aún no se lava. Esta carga mental es casi siempre llevada por las mujeres, es un trabajo permanente, extenuante y, además, es invisible para el resto de las personas:

Siempre tengo como esa ansiedad por querer dejar todo levantado, en ese sentido soy un poco perfeccionista, que bastante también me lo he quitado, pero sí me agobia mucho el tema de la casa, que cuando yo llegue, por ejemplo, no me gusta encontrar mi casa tirada. [...] Yo misma llego al punto en el que digo que sí lo podría hacer, pero necesito reorganizar mis actividades y establecer prioridades, como, por ejemplo, algo que me gustaría hacer más seguido entre semana es que mi casa quede trapeada, pero bueno eso no lo puedo hacer, normalmente entre semana sí se limpia, si se barre, se sacude, se levanta, pero no se puede trapear, y eso a mi mamá tampoco puedo decirle que lo haga. [...] Creo que hemos podido salir adelante sin eso, simplemente hemos pasado, sobre todo yo, de una idea de “todo tiene que estar perfecto” a una idea de “hay cosas más importantes”, como convivir con mi familia, pasar tiempo con mi hija a estar en mi casa limpiando todos los días, esa parte bastante me la he quitado, no pasa nada si ahorita quieren sentarse y ver una película y yo dejo mis trastes para al rato para lavarlos, eso era para mí sumamente importante, que no quedara nada sucio en el momento, ahora he aprendido que no, o al menos así lo veo ahora, que si en este momento me dicen “vamos a ver una película” pues vemos la película y ya no me estreso por lo otro, porque eso sí me estresaba mucho. Y la ropa, bueno lo otro que creo que me estresa durante la semana es la ropa, en el sentido de, si se lavó ropa a lo mejor no me da tiempo de organizarlo todo el fin de

semana porque también debo ir al súper, hay otras cosas que hacer y también vamos a casa de mis suegros en fin de semana entonces hay cosas que ya no dan tiempo (Académica M, relato individual, 2020).

Coincido en muchas experiencias y sentimientos de mis compañeras como madre, como esposa, como académica llega un momento en que la agenda de trabajo sí se satura mucho, tenemos horarios que cumplir y los cumplimos, obligaciones que atender y las realizamos, pero a veces hay reuniones en las tardes fuera de nuestros horarios y es ahí donde nos sentimos un poquito conflictuadas porque significa dejar tiempos para los hijos, para la familia en casa. [...] Pero sí se me hace injusto esta exigencia de que tengas que correr para arriba para abajo y que todo pase a mil por hora mientras los demás están en imagen congelada, terminamos siendo mil usos a veces, estamos de maestras, de mamás de psicólogas, hasta de abogados a veces, y son muchas funciones y muchas responsabilidades (Académica C, relato colectivo de la Facultad de Humanidades, 2019).

Por supuesto, no hay nada genético o innato en este comportamiento, las mujeres no nacen con una pasión arrolladora por limpiar todo lo que se cruza a su paso, así como los hombres tampoco nacen con la incapacidad patente por mantener su entorno limpio. Por el contrario, el rol de “amas de casa”, se construye desde muy temprana edad, por ejemplo, la mayoría de las niñas tuvieron, entre sus juguetes, cocinitas o artículos de limpieza de juguete, así como muñecas y todos los aditamentos para su cuidado (pañales, biberones, comida, carriolas, cunas etc.). Que estos juguetes sean exclusivos para las niñas, hacen que, por un lado, las niñas experimenten gusto, compatibilidad y normalización con dichos juguetes, pues se vuelve una reafirmación inconsciente de la feminidad, mientras que, para los varones, se vuelve vergonzoso sentir interés o agrado por este tipo de juguetes, aún en la actualidad, los niños que juegan con muñecas son castigados y ridiculizados, bajo la creencia de que al realizar una actividad interpretada como femenina, los niños desarrollen feminidad y en un futuro eso defina su orientación sexual (como si eso fuera posible y como si eso fuera algo malo), lo que, para una sociedad heteronormada, sigue siendo algo indeseable. Mientras que los juguetes de los niños estimulan potenciales y comportamientos sanos para la niñez, como los deportes, las actividades físicas intensas, el heroísmo y el liderazgo. Esta realidad genera una brecha en la experiencia de la infancia, que deja a las niñas en espacios, pensamientos y actitudes pasivas, y a los hombres en espacios, pensamientos y actitudes activos.



Otros medios que son determinantes en la configuración de los roles femeninos, son la familia y la forma en que históricamente se han organizado, pues, niñas y niños observan a sus madres a cargo del manejo de la casa y a sus padres únicamente ejecutando instrucciones muy específicas y escasas en el hogar, con la excusa de que ya pasó la mayor parte del tiempo fuera. Aún en aquellas familias monoparentales, estos mismos patrones son representados en el resto de los medios como ideales, la televisión, la iglesia, la escuela y las redes sociales, constantemente idealizan esta asignación de roles. Este tipo de condicionamientos tiene efectos importantes en edades tempranas y adultas, una constante en los relatos de académicas, tanto colectivos como individuales, fue la de “la ayuda” de sus conyugues ¿Cómo participan los hombres en el hogar y en las responsabilidades domésticas?

#### ***4.3.2. “Yo sí ayudo a mi esposa” La participación de los hombres en el hogar***

En el desarrollo profesional de hombres, hay una condición privilegiada que es la de tener resueltas y satisfechas las necesidades básicas de cualquier ser humano, pues la mayoría de ellos, deslindan por completo su alimentación, el cuidado de su hogar y hasta el arreglo de su ropa, para delegarlo a sus esposas, quienes están al cuidado (en apartados posteriores se discutirá a profundidad el tema de los cuidados) de que no tenga que esforzarse por nada más que su trabajo y su desarrollo profesional. Obviamente este privilegio, se convierte en un obstáculo para las mujeres, pues estar al cuidado de todas esas labores, resta tiempo, energía y paz mental para desenvolverse en su trabajo:

Ahorita que mencionas eso de que los hombres tienen una situación favorable en su hogar, así es, yo conocí un señor el Dr. Ordoñez que ya falleció, estuvimos juntos en la maestría y una vez nos dijo “son las 7:20”. Entonces sí, o sea, ya eran las 7:20, el señor venía impecable y todo ¿no? Pero nosotras para llegar aquí teníamos que darles de desayunar a los hijos, llevarlos a la escuela y venirte a la escuela ¿no? Para el hombre eso no pasa, la mujer les deja hasta la toalla, o sea tienen un papel muy beneficioso para poder despegar en la profesión, en cambio las mujeres tenemos doble y triple rol, y depende del número de hijos que tengamos también (Académica P., relato colectivo de la Facultad de Medicina Humana, 2019)

La presencia de las mujeres en los espacios laborales no ha restado el peso que tienen en el hogar. Este peso se intensifica cuando llega la maternidad pues en ese momento, no nada más están a cargo de su trabajo y el hogar sino también del cuidado de sus hijos. La condición

corporal del inicio de maternidad, como el embarazo, el parto y la lactancia, hace que se reafirme con más fuerza la creencia de que las mujeres las que estarán a cargo de sus hijos de forma exclusiva en esta primera etapa de la crianza (y prácticamente en todas las demás), sin embargo, está comprobado que no existe un “instinto maternal” que nos haga más competentes a las mujeres para la crianza que los hombres, no hay nada genético ni innato que no permita a los hombres compartir una responsabilidad justa y equitativa en esta tarea, y aunque hay muchos hombres que actualmente rompen estos paradigmas y ejercen una paternidad responsable, son muchos aún, que consideran que son actividades que no les corresponde, tal como lo relatan las académicas:

Hay un detalle que les quiero confesar, cuando me casé pues llego a mi casa, y entonces tenía yo las cosas y todo, entonces mi marido me dice “me voy a ir a dar consulta y ahí te quedas” pero el “ahí te quedas” fue para toda la vida, él nunca se involucró en la vida familiar, estaba meramente como visita de médico, y entonces como patrón cultural, como mi mamá y todas eran madres sacrificadas, mi mamá tuvo 10 hijos, pues yo lo vi como natural, pero ahora que reviso mi vida, digo qué bárbaro yo cogí este error sin darme cuenta de la gran responsabilidad que sola me tocó (Académica P., relato colectivo de la Facultad de Medicina Humana, 2019).

Creo que tendríamos que ser hombres para poder entender por qué son tan “desafanados” y por qué las mujeres sufrimos de tanto estrés, porque además nosotras tenemos los hijos, yo me acuerdo que cuando nació mi hija mi esposo esperó a que le dijeran que ya estaba en piso, subió a verme y me dijo “ya estás bien amor, ya todo, aquí se va quedar tu hermana y todo, me tengo que ir porque tengo una reunión”, y dices “¡ay! se fue”, pero se fue porque su reunión era importante, en ese tiempo era director, entonces yo no le podía decir “ay, quédate”, aunque yo hubiera querido, ya después lo cuestioné y me dijo “pues tenía trabajo”, ahora que ya tenemos el mismo rol, ya no me puede venir a contar (Académica V, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

Los padres vuelven al trabajo pocas horas después del alumbramiento de sus hijos, mientras que las mujeres, se quedan en casa para lidiar con la recuperación, la adaptación de una nueva etapa que es estar a cargo de un bebé, las noches de desvelo y cederle al nuevo bebé la mayor parte de su tiempo y sus pensamientos. Una vez que regresan al trabajo, las mujeres aprenden a funcionar en el caos de un primer hijo, un trabajo y un hogar, lo que se vuelve un ejercicio cotidiano con el paso del tiempo, que la mayoría de las mujeres expresan como injusto y desigual:

Se me hace injusto también tener que estar corriendo, con esa presión, yo sí corro para allá, subo, bajo, o sea cómo por qué mi pareja no tiene ese mismo ritmo, que al final de cuentas como sabes que va beneficiar a tus hijos el trabajo que estás realizando en el espacio laboral, pues dices bueno, ya lo logré hacer y eso me da satisfacción, pero no se me hace justo que se tenga que correr ante tanta exigencia, y no solamente es una exigencia laboral e institucional, es una exigencia social, porque nuestro sistema es machista porque es hasta hemos normalizado salir corriendo para todo, pero eso no lo dicen los hombres, eso no lo dicen nuestras parejas, eso no lo dicen nuestros esposos porque ellos tienen otros ritmos, tienen otras actividades, y no se satura la agenda como la de la mujer, donde la exigencia se da muy fuerte y además se da la crítica, de que cómo es posible que abandonaste a tus hijos, cómo es posible que no atiendes a tu esposo, eres una mala persona, eres una persona muy egoísta que solamente estás pensando en ti, no estás pensando en mantener a la familia, entonces la crítica se da muy fuerte, y a nivel social se da esta presión, esta exigencia para que podamos atender todo, quieren resultados de 100% en tu trabajo, en tu familia y en tu relación (Académica C, relato colectivo de la Facultad de Humanidades, 2019).

Mi esposo no es docente, él es ingeniero y su dinámica de trabajo es otra, también se ha tenido que mover a las obras, se ha tenido que quedar dos días, tres días y regresa, pero todo eso se ha ido platicando. Corro más yo, pero también en este correr también se siente padre que alguien te diga “no te preocupes ya hice la comida, ya hice el desayuno” o “báñate arréglate y yo hago el desayuno”, ha sido con trabajo colaborativo (Académica I, relato colectivo de la Facultad de Humanidades, 2019).

La realización personal de las mujeres, tradicionalmente se ha concebido en función al matrimonio y la maternidad. La vida laboral y la profesionalización en las mujeres se ha concebido como una amenaza a estas supuestas “realizaciones” personales, por ello, las mujeres que se desarrollan profesionalmente con compromiso y entrega, siempre son cuestionadas por el abandono a su rol en la sociedad, provocando así que se le reste valor a la trayectoria profesional de una mujer con comentarios como: “fue a costa de sus hijo”, “pero, ¿cómo estará su casa?”, “al final, abandonan a sus hijos”, “los hijos siempre van a necesitar a su mamá”. Estos cuestionamientos y prejuicios no son vividos por los varones, al contrario, un hombre con una trayectoria profesional larga y dedicada, será altamente valorado y reconocido por las sociedades contemporáneas.

Pues yo les quiero compartir mi experiencia, yo me casé, yo no sé ni cómo me casé la verdad, ya ni me quiero acordar (risas) tenía yo una situación familiar muy triste, mis dos padres fallecieron al mismo tiempo de cáncer, mi papá perdió la memoria, ya no nos hablaba, y mi mamá cada vez que la internábamos la mutilaban, horrible,

entonces era una situación muy deprimente, y de repente llegó y también mis compañeros de generación ya se habían casado todos, y al único que me sacó a flote de esa generación fue mi marido que eso fue la única situación agradable que tuve (Académica P., relato colectivo de la Facultad de Medicina Humana, 2019).

Académica ME: No, no, no, también fuiste mamá, te hizo mamá (Académica ME, relato colectivo de la Facultad de Medicina Humana, 2019).

Para los hombres desde mi óptica, desde mi experiencia, siempre el hombre primero es su trabajo, la responsabilidad de su trabajo, piensan así “yo trabajo porque es mi responsabilidad, la mujer trabaja porque quiere trabajar, porque quiere liberarse un poco, pero tiene la responsabilidad en la casa, de ver que la ropa esté lavada, planchada y limpia”, hay personas que quizás no son tan afanosas, pero también te estresa, yo sí digo que sí se genera muchísimo estrés, aunque digamos que no, pero sí se genera mucho estrés. (Académica V, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

Estos relatos reflejan una realidad lamentable para muchas mujeres, en donde contraen matrimonio convencidas de que es algo que debe pasar, más no con el convencimiento de que su pareja es aquel con el que quieren compartir su vida, por ello, a pesar de que el matrimonio haya sido una experiencia desagradable, estas mujeres se sienten agradecidas con sus ex parejas por haber sido elegidas para contraer matrimonio con ellos, y pese a esa experiencia desagradable, deben sentirse agradecidas también con ellos por haber sido madres, como si reconocer arrepentimiento del matrimonio nos pusiera en riesgo de mostrar arrepentimiento de haber sido madres, y el arrepentimiento ante la maternidad, es uno de los sentimientos más castigados por nuestra sociedad, a pesar de lo compleja y desafiante que puede ser esta experiencia. En el último relato, es posible discutir acerca de la creencia de que la vida laboral de las mujeres es un capricho, un medio de entretenimiento, un afán por el empoderamiento, mientras que en los hombres es un designio natural.

Algunos hombres colaboran en actividades específicas y de menor desgaste en el hogar, esta colaboración es interpretada como una “ayuda”, tanto por los hombres al “ayudar”, como para las mujeres al recibir la “ayuda”, lo que continúa perpetuando la creencia de la exclusividad femenina en las tareas domésticas y de crianza:

Él me ayuda, o sea dependiendo, ahora sí que dependiendo de los tiempos, sí tal vez la mayor carga la tengo yo, pero nosotros también tenemos perros, porque a mi esposo

y a mis hijos les gustan pero de eso se encarga él, ahí si yo no les doy de comer, no limpio entre semana, el fin de semana mi esposo y yo lavamos ropa, limpiamos ahí donde están los perros, la ropa la lavada o incluso si yo tengo alguna clase en fin de semana, él avanza con lo que se tenga que hacer, en ese sentido sí hay apoyo, también cuando tengo algo que tenga que hacer y tenga que estar concentrada en eso, pues hay cierto apoyo (Académica M, relato individual, 2019).

Sí es importante la comunicación, poder decir en un momento dado cuando ya no puedes “oye ayúdame porque ya no puedo” (Académica P, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

Pero yo no le digo ayúdame, porque no me estas ayudando, te toca y me toca, no me estás haciendo el favor de decir ayúdame, te toca a ti también. En mi caso, mi esposo hace el desayuno, la comida y la cena, yo no me meto en eso, pero todo lo de la casa sí me toca a mí, porque él siempre que barre o trapea queda con dolor de cintura y queda una semana enfermo entonces yo limpio pero ya está en el entendido de que yo no me meto en la cocina, claro que voy a ir a limpiar toda la batición que hizo, eso sí me toca, y tal vez la ensalada o el refresco, pero la comida principal es él, y él lo tiene que ir a comprar, lo tiene que pensar y lo tiene que hacer, yo ahí sí no me meto, me deslindo completamente, entonces cuando yo le expliqué esto de que él a mí no me está ayudando, es juntos, entonces ya cambió, porque antes sí decía que me ayudaba, pero no está ayudando, también le toca. Cada pareja yo creo que llega a acuerdos (Académica H, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

¿Qué pasa cuando los hombres desean o tienen que colaborar? Ya sea porque tengan el interés de involucrarse o porque las condiciones, los tiempos y las necesidades del hogar así lo ameriten, muchas mujeres simplemente no se sienten con la confianza y la tranquilidad de delegar a sus parejas esas responsabilidades, pues hemos naturalizado tanto que nosotras somos las que tenemos esos talentos, dones o capacidades, que construimos en nuestro hogar la creencia de que los hombres no realizarán estas tareas adecuadamente:

Yo me acuerdo que cuando mi hija se enfermó la primera vez, él me dijo: “vete a trabajar, yo la voy a ver, yo la llevo al pediatra”, pero no pude, mejor pedí permiso, ahora que se ha enfermado otras veces, que ya está grandecita, aunque estoy aquí no dejo de pensar en ella, sé que está en buenas manos, está con su papá, pero aun así eso me estresa (Académica P, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

Incluso el papá a veces por cuestiones de personalidad, de cómo somos las mujeres, que estamos más al pendiente, en cambio un hombre no está tan al pendiente de los

detalles, sobre todo si son niños pequeñitos, que no es igual el cuidado. [...] Quizás esta parte de que las cosas sean diferentes entre un hombre y una mujer no me genera tanto ruido o tanta problemática en decir que yo quisiera que él hiciera exactamente lo mismo que yo hago, sí quisiera a lo mejor que pudiera haber más acompañamiento sí, o compartir más las responsabilidades, sin embargo no sé si por mi propia personalidad yo no podría deslindarle toda la responsabilidad, así como los hombres le hacen con las mujeres, yo no podría deslindarle toda la responsabilidad a mi esposo y quedarme libre y sentirme tranquila de saber que él los está cuidando, de hecho cuando el domingo que tenía una actividad que olvidé y que normalmente veo quién me cuida a mis niños, él me dijo “si quieres ve y yo los cuido”, y yo no lo consideré como tan apto, me quedo más tranquila de que los cuide la muchacha que normalmente los cuida, a que los cuide él, o sea yo no voy a hacer mis actividades tranquila porque siento que tengo que regresar rápido, porque sé que se va a estresar, porque no es una actividad que normalmente la haga, entonces aunque tenga la intención, no es psicológicamente apto para resistir la presión de tener a su cuidado 3 niños porque aparte en mi caso pues no es nada más uno, quizás cuando es nada más uno pudiera ser más fácil, no dudo que lo pueda hacer pero como no es una actividad que normalmente haga entonces por eso no se lo confío, pero sí a lo mejor igual también por la forma en la que crecí, el tipo de familia en la que crecí en donde siempre la mamá es la encargada de los hijos, no lo veo como tan raro el hecho de que la responsabilidad sea más mía que de él, pero si considero que sería más padre y más relajante que tuviéramos los dos más pareja esta responsabilidad, porque prácticamente la responsabilidad toda mía, porque cuando lo hacen, al final de cuentas es como te estoy ayudando, no es como parte de mi responsabilidad, sino como ayudarte en determinado tiempo o determinada actividad, pero culturalmente estamos acostumbrados a que la responsabilidad no sea 50 y 50, es más ni siquiera 20 y 80, es más como que culturalmente él ve la parte económica y todo lo demás es de la mamá. Entonces yo creo que sí es importante involucrar más al esposo, sobre todo en la parte más importante que es la educación, porque en la parte del cuidado no veo un problema hacerme cargo yo, pero sí en la educación, los valores que uno les da a los hijos, el qué se debe y qué no se debe hacer también muchas veces se delega nada más a la mujer, finalmente la mujer es la que tiende a regañar o castigar, yo no comparto la idea de que la mamá le diga al hijo “cuando venga tu papá me voy a quejar con él” y que él es el que castiga, porque entonces los niños ven al papá como el ejecutor de los castigos y no creo que sea conveniente, la mamá tiene que tener autoridad pero también el papá, si estoy viendo una actitud que no es la correcta pues poder intervenir. Entonces, en esa parte sí hay como ese acompañamiento en el caso mío pero, cuando hay alguna actitud de mis hijos, yo veo como más allá en cómo esa actitud va significar un berrinche y lo que va significar a la larga, pero en el caso de mi esposo no lo considera así, para él es más fácil darle lo que quiere para que esté tranquilo, o sea solo ve ese momento, si llora por unas galletas se las damos, ahí sí no sé si es otra cuestión como diferente entre hombres y mujeres, creo que sí, como ser más prácticos, pero para mí no es nada más darle las galletas sino condicionarlos

a que con el berrinche obtiene lo que quiere entonces después usara el berrinche para todo y no hay límites, creo que es una cuestión también de cómo somos las mujeres y como somos los hombres, no tanto porque no lo quiera hacer o porque él quiera que sus hijos sean mal educados cuando sean mayores (Académica Y, relato individual, 2019).

Algunas afirmaciones del anterior relato entrañan realidades que no nada más afectan a las mujeres, sino también a sus hijos, como la realidad en donde una madre confía más en otra mujer, que en el propio padre para el cuidado de los hijos. La realidad en donde los hombres históricamente han sido poco comprensivos y más intolerantes, menos afectivos que las madres, eso hace que en muchas familias las mujeres sean más pacientes en el cuidado de los hijos y ellos sean explosivos o distantes. La realidad en donde las mujeres se comprometen con la crianza, cuidando y estudiando detalles de la práctica cotidiana, mientras que los hombres simplemente se interesan por no ser molestados por los hijos, aunque esto condicione una conducta negativa en los niños (como el caso de los berrinches que mencionó la académica). Estas realidades, se perpetúan en el contexto familiar, se convierten en patrones que se repiten de una generación a otra, e incluso afectan la relación de los adultos con sus padres, por ejemplo, algunos estudios han determinado que, en la vejez, las mujeres tienen redes afectivas más sólidas que los hombres (Sánchez, 2011), pues el rol de los varones en la familia fue el del proveedor, pero también el que imponía los castigos, el impaciente, el explosivo, el poco afectivo.

En muchas ocasiones, los motivos por los que no se dialoga con los compañeros respecto a la colaboración valiosa, tiene que ver con evitar una confrontación o discusión en donde entren en juego las creencias y formas de entender los roles de cada uno en la familia, después de todo la colaboración de los varones implica la renuncia a uno de sus privilegios más significativos de su vida cotidiana que es la de no hacer nada en el hogar y no ser juzgado por ello. Al evitar esa discusión tan importante, que traería consigo procesos de deconstrucción potentes, las mujeres en su mayoría, optan por acaparar todas las responsabilidades, lo que las hace las más competentes para realizarlas, contrario a los hombres que se vuelven poco competentes en conocer las necesidades del hogar, por lo que, cuando se hacen cargo, necesitan indicaciones e instructivos muy específicos para conseguir realizar lo que las mujeres, después de años de adiestramiento, logran hacer en “automático”.

Cuando un hombre decide colaborar equitativamente en el hogar, ocurren socialmente dos cosas: lo convierten en héroe y lo victimizan. Por un lado, se sobrevalora el hecho de que los hombres lleven a cabo lo que las mujeres han realizado siempre, por otro lado, hay una hipersensibilización hacia ellos, como si se tratara de una injusticia provocada por su esposa, o un problema en la organización familiar, que incluso se interpreta como una realidad que puede generar “daño psicológico” en las hijas y/o hijos, así lo compartió esta académica:

Yo me levantaba temprano, cuando mis hijas estaban chiquitas me las cuidaba mi cuñada, y las iba a dejar con mi cuñada y ya yo me venía a trabajar, salía a las 3 p.m., me iba yo a traerlas, cuando mi esposo podía él iba a traerlas. Él estuvo becado un tiempo y hubo una confusión en la primaria, las maestras eran medio chismosas, les gusta hurgar la vida de las familias, entonces les preguntaron que a qué se dedicaban su mamá y su papá, y una de mis hijas les dijo “pues mi mamá trabaja en la universidad y mi papá no trabaja, pero cocina bien rico”, estaba becado mi marido haciendo la maestría, entonces sus clases eran una semana de cada mes y las demás se quedaba aquí haciendo tarea, entonces él los llevaba a la escuela, las iba a traer, él hacía la comida y todo, y mis hijas creían que su papá no trabajaba. La maestra me mandó a llamar porque ella no podía creer que yo trabajara y que mi marido se dedicara a la casa, me mando a llamar porque decía que estaba causándole un conflicto psicológico a mis hijas, le dije “yo no estoy causando ningún conflicto, maestra lo que pasa es que mi hija no entiende que mi esposo está becado y se queda en la casa”. Estamos acostumbrados a que, si tú le sirves a tu marido y tú le das todo, nadie se sorprende (Académica V, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

La aseveración anterior, respecto al “conflicto psicológico”, además de ser altamente prejuiciosa, es errada, pues algunos estudios demuestran que, cuando los varones pasan más tiempo en casa, los niños y las niñas muestran mejores niveles de salud y desarrollo: “A nivel internacional, se ha comprobado que en los hogares donde los hombres participan en las actividades cotidianas, los niños tienen más estabilidad emocional, mejor rendimiento académico y mejor salud” (Ñopo, 2020, <https://acortar.link/Cri6iR>). Por el contrario, crecer en una familia donde se perpetúan estereotipos de género, fomentará pensamientos machistas que determinarán significativamente la personalidad de las personas en su vida adulta, sus relaciones, sus expectativas de vida, su sexualidad, su sistema familiar, su proyecto de vida, etc. Aun en familias donde hay esfuerzo con romper estos paradigmas, existe agentes externos como maestros o familiares, que castigan y rechazan dichos esfuerzos.



### ***4.3.3. El conflicto con las suegras: una brecha generacional***

El rechazo cultural a la colaboración de los hombres en el hogar, fue otra de las constantes en los relatos individuales y colectivos de las académicas, donde varias de ellas narraron cómo sus suegras o incluso sus madres, son las primeras en rechazar la idea de que los varones colaboren en el hogar.

La influencia de las madres en los procesos de matrimonio y crianza tienen un papel fundamental en la organización del hogar pues, generalmente, son los referentes de ser madre y ser esposa. En los relatos de las académicas, la mayoría de ellas mencionan a su madre como un apoyo importante en la conciliación de sus actividades, mientras que, las suegras, intentan aleccionarlas respecto a cómo ser esposa y madre:

    Mi suegra me decía “es que la que está en la casa eres tú, por lo tanto, a ti te toca la educación de los niños”. Pero ese es el rol que les tocaba, eres mujer y tienes que hacer todo (Académica P., relato colectivo de la Facultad de Medicina Humana, 2019).

Las mujeres que hoy son mayores, vivieron una época distinta a la actual, por lo que ver que las mujeres adultas están realizándose profesionalmente, y ver además que algunos hombres están participando en el hogar, es desafiante e incluso conflictivo para ellas, pues vivieron en una época en donde los hombres, además de no involucrarse en absoluto en las tareas del hogar, debían ser atendidos y consentidos por sus esposas, pedirle que colaborara era prácticamente imposible:

    Mi suegra viene de una familia muy machista y conservadora, hasta que se queda sola, cuando se separa de mi suegro es cuando ella cambia un poquito, ayer mi esposo estuvo toda la tarde haciendo tarea con mi hijo porque nos dedicamos a mil cosas menos a hacer tarea, y él está con la tarea y yo estoy lavando ropa y tratando de avanzar con una tarea de la maestría, entonces me dice él “yo los baño para que tú sigas con lo que estás haciendo”, les dio de cenar, los acostó y mi suegra dijo “ay, pobrecito mi hijo”, qué pobrecito le digo, si son de él también, pero a ella le cuesta mucho ver a su hijo haciendo cosas que a lo mejor me corresponderían a mí (Académica D, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

Históricamente, muchas madres han enfrentado procesos psicológicos importantes cuando sus hijos se independizan, pues dedicaron años a su cuidado y al hacerlo de forma exclusiva, no construyeron un proyecto de vida para el momento en que esto ocurriera, por lo que viven una especie de nido vacío cuando ellos se van (otra razón importante por la que las mujeres deben dedicar tiempo y esfuerzo a su desarrollo profesional). Muchas de ellas descargan esa frustración en las parejas de sus hijos, como si fueran las responsables de ese dolor, por lo que la relación entre suegra-nuera o suegra-yerno puede ser muy hostil y conflictiva. Aunque existen grandes excepciones, muchas mujeres han tenido que lidiar con esta realidad:

Con nosotros se ha tomado un poco con pared, pero por mí, y en ese sentido sí sé que hay cosas que a ellos no les gusta de esto que yo hago, o de que a veces tengo que salir o tal cosa, pero pues se aguantan, porque ni siquiera he tenido que decir que no se metan, simplemente había cosas en las que yo no estaba de acuerdo y yo hacía lo que creía que tenía que hacer y creo que hasta cierto punto eso es lo que también fue bueno (Académica M, relato individual, 2020).

Ver a los hijos varones colaborar en las responsabilidades del hogar, genera un conflicto en las suegras pues se contrapone a los modelos de familia con los que ellas crecieron y que ellas mismos siguieron en su etapa de crianza:

Otra vez llegué y mi esposo había hecho hamburguesas y había llegado mi suegra a comer, ellos ya estaban comiendo entonces cuando yo llego mi esposo se para y me dice “amor vas a comer”, le contesté que sí y me senté en la mesa esperando que me hicieran mi hamburguesa y mi suegra le dice a mi esposo “ya hijo, ven a comer, ven a terminar de comer”, entonces yo le digo a mi suegra “tranquila suegra, me va hacer mi hamburguesa” (risas). Pero sí se sorprendía. [...] Cuando mi suegra me dice que yo ayudo a su hijo, yo soy así respondona en todo, le digo: “no lo ayudo suegra, yo meto un sueldo igual que su hijo”, y mi cuñada dice “ay mira, ya se está quedando peloncito de tanto trabajar”, le digo “ya estuviera yo pelona también, si fuera por eso”, o sea al hombre toda la consideración (Académica V, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

Este tipo de relaciones, pueden generar angustia y culpa en las mujeres, pues de una u otra manera son parte de la misma cultura que nos asigna lugares específicos en el hogar a hombres y mujeres:

Yo viví sentimiento de culpa estando toda la semana lejos, pero aparte no falta la misma familia que te diga: “es que eres una madre desnaturalizada”, y que tiene que

ver con la cultura porque mi suegra por ejemplo cuando me casé y en la primera comida que los invitamos a casa a comer era así como que “cómo es posible que mi hijo esté ayudando a poner la mesa” (Académica I., relato colectivo de la Facultad de Humanidades, 2019).

Sin embargo, contrario a la experiencia de las académicas con sus suegras, han encontrado otras mujeres (siempre mujeres) que han sido elementos fundamentales para la conciliación de sus mundos laboral y del hogar.

#### ***4.3.4. El hogar como espacio de lo femenino: aliadas de las académicas***

La complejidad de la conciliación dependerá de condiciones económicas, familiares y personales, y de los recursos que emplean para enfrentar las diferentes demandas de la vida cotidiana. Las diversas circunstancias a las que se enfrentan las académicas día con día, presentan una serie de dificultades que son superadas en la medida que logran adaptarse a las situaciones y organizarse en función a tiempos y recorridos cotidianos. Algunas hacen ajustes en sus horarios que les permitan estar a tiempo en cada lugar que recorren, otras han encontrado métodos de organización exitosos con sus redes de apoyo, y en estas redes siempre resalta la participación de otras mujeres, ya sea trabajadoras domésticas, nanas, tías, niñeras o las propias madres de las académicas, que en los relatos fueron estas últimas las que más colaboran en la conciliación de las múltiples actividades de su cotidianidad.

Yo tengo la fortuna de que mi mamá me apoya, pero también es algo que no le debería de corresponder, ella con mucho gusto me dice “yo lo veo”, pero quienes no tienen esa ayuda, o sea no tienen a nadie (Académica DE, relato colectivo de la Facultad de Humanidades y Lenguas, 2019).

Mi mamá me apoya, independientemente de que yo pueda dejar levantado, ella siempre está buscando algo que hacer también, en ese sentido siempre he tenido el apoyo de mi mamá porque mis hijos nunca han ido a guardería entonces mi mamá es la que se ha encargado de cuidarlos cuando yo no estoy, entonces en la mañana, ella me ayuda más en esa parte de limpiar, los desayunos y eso lo veo yo. [...] no puedo recoger a mi hija exactamente a la hora que sale, mi mamá, de la casa se va al colegio, ella está desde ahí antes, entonces a la hora que mi hija sale, porque hay que recogerlos en el salón de clases con la profesora, ella la recoge y ya ellas me esperan a la hora que yo llegue, entonces yo prácticamente las vengo pasando a traer, no es que baje como tal a la escuela, entonces en ese sentido como tengo ese apoyo, a veces si necesito quedarme un poco más de tiempo aquí, lo puedo hacer, si hay alguna cosa

y ya nada más les aviso que me esperen, porque de aquí para allá sí me lleva mínimo media hora, por el tráfico y eso [Académica M, relato individual, 2020).

Mi mamá tuvo su licenciatura y tuvo su trabajo en la primaria en la mañana y en la tarde trabajaba en la sagarpa entonces tenía doble plaza, y toda la vida fue así entonces yo estaba a cargo de mis abuelitos, y ahora mi mamá me ayuda si yo no puedo ir por los niños o si tengo que hacer algo de ellos y no puedo, porque a ella se le apoyó para que trabajara y nos mantuviera a mi hermano y a mí (Académica D, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

La búsqueda de la compatibilidad entre las responsabilidades laborales, familiares y del hogar, son esenciales para el desarrollo personal de las académicas y de su crecimiento profesional, por lo que siempre encuentran apoyo en sus madres, quienes, generalmente, son las más interesadas en el éxito de sus hijas:

En ese tiempo no me podía quejar porque mi esposo me contestaba “¿y para qué trabajas? yo ya te dije que no trabajes”, pero cuando yo le dije a mi mamá “mami voy a dejar de trabajar porque Alberto no quiere que yo trabaje” mi mamá no dice groserías, pero cuando se enoja sí, me dijo: “¿estás mensa? Tanto estudiar para que dejes de trabajar, no chulita, nosotros te ayudamos”, ellos comenzaron a ayudarme a que ellos me las llevaran al kínder para que yo trabajara. Mi marido quería que entraran en el colegio de niñas, pero ahí era llevarlas a las 7:30 a.m., irlas a traer, entonces le dije que ahí no, porque yo las iba a meter en donde yo pueda resolver mis problemas, en donde mi familia me va ayudar a irlas a traer, porque él no va salir. [...] Tiene mucho que ver ahí la cuestión económica, porque por ejemplo mi mamá nunca fue abuela de cuidados, toda la vida tuvo problemas de la columna entonces no podía cuidar niños, yo tuve a mis hijas ahí en la casa de mi mamá, pero tenían una nana, mi mamá dirigiendo, pero siempre las tuve con una nana, entonces yo siento que tiene mucho que ver (Académica V, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

Las nanas y las trabajadoras domésticas, son otra pieza importante en la conciliación, muchas mujeres que no han tenido la posibilidad de contar con un familiar para el cuidado de los hijos, encuentran en las nanas, la solución para poder permanecer en el trabajo mientras que estas otras mujeres cumplen con las funciones de cuidado, supervisión, protección y en ocasiones hasta con las funciones afectivas:

Ella (se refiere a la nana de sus hijos) vive conmigo de lunes a viernes, hay una chica que llega a hacer el aseo y otra que se queda con los niños y duerme en la casa, entonces tampoco tengo la limitante de tener que regresar a tal hora porque ella los

podría cuidar, sin embargo, no es algo que yo haga, [...] finalmente entre semana las que lo cuidan son las dos muchachas que tenemos en la casa, aunque una de ellas está para el aseo, para la casa, la verdad es que es una persona de confianza que también los quiere mucho y está muy pendiente de ellos (Académica Y, relato individual, 2019).

No hace muchos años, las trabajadoras domésticas han tenido presencia en el ámbito político, en el reclamo de salarios más justos, seguro social y prestaciones de la ley como aguinaldos, prima vacacional y reparto de utilidades. Por mucho tiempo ha sido una de las labores más segregadas y mal pagadas, generalmente las trabajadoras domésticas en México, principalmente en Chiapas, son mujeres indígenas o de estratos socioeconómicos muy bajos, que no culminaron sus estudios y que viven en marginación. Pese a la importante labor que hacen en la vida cotidiana de las mujeres, algunas de ellas se expresan de las trabajadoras domésticas como una posesión, con denominaciones despectivas:

Cuando mi hijo nació hasta los 11 o 12 años yo no tuve chacha, yo era feliz, yo tenía mi marido, tenía mi casa, mi familia, yo sí me sentía feliz, y cumplía con mis materias, mis alumnos y todo, o sea yo era feliz, feliz, feliz y no me pesaba, pero ya cuando mi hijo empezó a crecer y me metí al doctorado, ahí es donde ya pedí, ahora sí busqué chacha para que me ayudara en la casa porque yo iba a hacer otra cosa (Académica CR, relato colectivo de la Facultad de Humanidades, 2019).

Muy pocas mujeres mencionaron a sus conyugues como parte de estas redes de apoyo, cabe resaltar que dicha red de apoyo, integrada por abuelas, nanas, trabajadoras domésticas y niñeras, son siempre mujeres, lo que perpetúa la creencia de que las actividades domésticas y de cuidado son exclusivamente de las mujeres. Si bien, cada vez son más las mujeres que entran al mundo laboral, esto no se debe a que los hombres hagan más en el hogar, sino a que, en los hogares con mejores posibilidades económicas, se terciarizan estas tareas a mujeres más pobres, por lo que no es posible decir que esa sea realmente una solución justa.

#### ***4.3.5. Violencia y maltratos en la conciliación***

Un tema que siempre sale a relucir cuando se habla de hogar, familia, maternidad y matrimonio es la violencia intrafamiliar, sobre todo aquella que es dirigida hacia las mujeres. Históricamente, las mujeres han sido vulneradas en su entorno más próximo, su familia, su

hogar, sus padres, sus parejas, sus hermanos, sus tíos, primos, abuelos etc. Es el primer lugar en donde muchas mujeres experimentan por primera vez tratos y actitudes discriminatorias, entre ellas la violencia por razón de género. Las relaciones de violencia, son producto de estructuras jerárquicas que se manifiestan en las relaciones familiares, perpetuando la designación del poder y el control sobre los demás a los varones (Álvarez, 2005). El hogar, que debería ser el espacio más seguro para cada miembro de la familia, se convierte en el escenario con más prácticas violentas para muchas mujeres, con efectos negativos en su salud emocional, física y mental:

De acuerdo con el Informe del Banco Mundial sobre el Desarrollo Mundial presentado en 1993, las violaciones y la violencia en el hogar culminan en la pérdida de más años de vida saludable entre las mujeres de 15 a 44 años de edad, que las que ocasiona el cáncer mamario, el cáncer del cuello del útero, el parto obstruido, la guerra o los accidentes de tránsito (Álvarez, p. 153, 2005)

La violencia ejercida hacia las mujeres en sus hogares, se manifiesta en diferentes formas, los tipos de maltratos son psicológicos, emocionales, físicos, económicos, patrimoniales y sexuales. México, al igual que muchos países en el mundo, padece una carga cultural misógina difícil de desarraigar, que ha tenido una gran presencia en el hogar, la familia y el matrimonio. Algunas académicas compartieron experiencias que, aunque ellas no las califican como violencia, sí son ejercicios de poder donde se ven controlados el tiempo, sus actividades, su trabajo, su vida social, sus sueldos y básicamente su tranquilidad y paz mental:

Bueno en la cuestión del control yo sí era bien controlada, yo temblaba si no llegaba por ejemplo a las 3 p.m., como que interiorizas esa parte de sumisión de mi mamá, yo corría para llegar a la casa, creo que lo traigo muy arraigado por mi mamá, pero tenía que llegar a la hora y temblaba yo hasta que un día mi esposo me preguntó por qué me ponía así, y yo le decía: “es que yo pienso que tú te enojas”, una asume algo cuando ni siquiera es así, entonces un día empecé a empoderarme, porque un día que me preguntó mi esposo a qué hora iba a venir, le contesté “a la hora que yo esté ahí vemos el reloj y vemos la hora, porque antes no puedo decirte (Académica V, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

De acuerdo con la Declaración de la ONU sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, realizada en 1993, la violencia contra la mujer, que ahora se denomina violencia de género, se entiende como cualquier acto violento por razón del sexo, que tiene como

consecuencia (o podría tenerla), daño físico, sexual o psicológico o en el sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, coacción o la privación arbitraria de libertad, produciéndose éstos en la vida pública o privada (Orjuela; Horno, s/a). Dentro de esta conceptualización está la de la violencia doméstica, que podría definirse como cualquier violencia física, psicológica, sexual, económica o patrimonial que pone en peligro la seguridad y/o bienestar de un miembro de la familia que pudiera darse en el entorno doméstico. La violencia de género es fundada en una desigualdad entre hombres y mujeres que obedece a un código patriarcal, es una de las formas de violencia más invisibles y normalizadas en nuestra sociedad, se emplea como un mecanismo de control y castigo en la mujer, quien además experimenta sentimientos de culpa, además de muchas dificultades para salir del círculo de violencia. El siguiente relato expresa diferentes tipos de violencia de género que una académica narró:

Un amigo en común, un día se acercó y me dijo: “oye AM y ¿no estás trabajando?”, fue un 15 de septiembre de 1992, le dije: “no es que mi hija esta chiquita”, entonces me platicó de un trabajo para un médico escolar y le pidieron a él de favor en el DIF que buscara a alguien así que pensó en mí, como era un gran amigo de mi esposo, en ese momento le dije que tenía yo que consultarlo con él, como que a él le extrañó esa parte pero le habló a él y le dijo “oye Rolando, fijate que hay una plaza para AM en el DIF, para ser médico de un CENDI, entonces valdría la pena porque va trabajar ¿cómo es posible que AM siendo de los primeros promedios de nuestra generación la tengas de ama de casa?” él dijo que no se había dado por lo de la niña y ese tipo de cuestionamientos que él manejó, entonces en la noche yo con toda la buena vibra y pidiéndole a Dios que a él le dieran ganas de dejarme trabajar, al otro día me levanté muy temprano, preparé el desayuno, yo era una mujer de las antiguas, le llevé el desayuno a la cama a mi esposo y ahí me dijo: “si vas a ir a ver ese trabajo que te ofreció la chata (porque así le dicen a nuestro amigo) arréglate” yo ya estaba bañada, mi ropa la tenía lista, arreglé a mi niña y nos fuimos los 3 porque él me dijo que iría a supervisar dónde iba a trabajar, [...] Entonces dijo: “bueno, y ¿cuándo se debe presentar?” porque él dirigió toda la entrevista de mi trabajo, supervisando todo, entonces el Dr., que iba a ser mi jefe inmediato dijo que si yo quería hoy mismo me podía quedar, pero mi esposo dijo que no, que mejor mañana; pero cuando él dijo “mañana”, para mí fue un gran triunfo porque yo tenía 2 años que no trabajaba y de veras que con todo mi corazón yo quería trabajar. Entonces, cuando salimos me dijo: “pero ni creas que vas a estar teniendo derecho a estar yéndote con tus amigas a tomar el café”, yo le dije “no ¿cómo crees? Yo te agradezco que me dejes trabajar” [...] yo empecé a ceder muchas cosas en mi matrimonio, como tener que entregarle a mi esposo mi primer cheque, mis primeros \$600 que gané, endosado a él (voz entre

cortada y ojos llorosos), de ahí eso se hizo una costumbre. [...] Cuando yo empiezo a ganar más dinero, seguía yo con ese mal hábito de que mi esposo manejaba mi dinero, yo le endosaba los cheques y él me los agarraba, hasta que un día me pagaron mi aguinaldo, mis días festivos, tenía mucho dinero en mi mano y el pasó por mí para que lo fuéramos a depositar a su cuenta, y en el camino le dije: “oye Rolando y por qué no abro yo otra cuenta, y así cuando necesites un préstamo ya puedes tomar de las dos cuentas”, como él tenía el dinero en su mano me dijo “ten tú dinero” y me acuerdo que me lo aventó y se desparramo el dinero en el carro, me dijo “ni creas que necesito tu dinero, lárgate y has lo que quieras”, y me agaché para levantar el dinero y me bajé, abrí una cuenta a mi nombre y deposité mi dinero en la cuenta. Eso sirvió de mucho, fue un pleitazo, pero a partir de ahí me dijo “ahora tú te hacer cargo de la casa, de los gastos y de todo” y así lo hice (Académica AM, relato individual, 2019).

Dentro de la violencia de género, está la violencia económica, que se caracteriza como aquellos actos donde existe una dependencia económica de la mujer respecto al varón, ya sea porque no cuenta con un empleo remunerado, o porque el esposo restringe el acceso de la mujer al dinero (aun cuando se trate del propio sueldo de las mujeres) y al manejo presupuestario del hogar, a la posibilidad de poseer una propiedad, al acceso al empleo en sectores formales y/o informales, y a la educación o formación. Todo lo anterior, además de una evidente violencia física y psicológica, está presente en el testimonio de esta académica, quien relató estos eventos con gran emotividad y dolor.

Algunas mujeres asumen las tareas del hogar de manera automática, sin acuerdos o negociaciones previas, sin embargo, otras son sometidas a una dinámica de control y de exigencia, tal como lo narra esta académica, quien llevaba al extremo las prácticas de limpieza e higiene por las violencias que sufría por parte de su esposo:

Mi esposo era conmigo, no sé si en su relación actual sea así, pero conmigo era muy exigente en cuestiones de su ropa, a él no le gustaba que yo la llevara a la lavandería o que alguien me ayudara a lavar la ropa, su ropa de él tenía que lavarla yo, plancharla yo, por ejemplo, al principio la descuidaba y se ponía una camisa y si el botón estaba flojo la arrancaba y me aventaba la ropa y me decía que era yo una inservible, por un botón, entonces después me volví obsesiva viendo que todo estuviera bien. Regresaba de trabajar y me ponía a limpiar la casa de forma obsesiva porque a él le gustaba que todo estuviera impecable, aunque él no era tan limpio en su persona, pero siempre quería que todo estuviera impecable. Recuerdo que un viernes me dio como las 2 de la mañana limpiando porque pensaba que al otro día era sábado y podía descansar, porque nunca descansaba, él tenía el, no sé si buen o mal hábito de que dormía poco,



entonces muy temprano se levantaba y el desayuno ya tenía que estar listo, entonces me dormí muy cansada porque era limpiar persianas, lavar baños con ácido, los pisos, la cocina, bueno, todo. Y al otro día que ya le estaba preparando el desayuno, se levantó, se metió al baño, yo ya le dejaba su toalla, su ropa interior todo ordenado en la mañana, y me llamó y me dijo: “no que madrugaste haciendo el aseo y mira esa porquería”, en una ventanita que tenía un baño, había una telaraña pequeñita, y la vio, siguió repitiendo que era una porquería, que como crecí en un chiquero, siempre me decía que mi familia era pobre; ese día recuerdo que me metió una bofetada porque le dije: “Rolando, te das cuenta de toda la limpieza que hice, y se me pasó esa telaraña” (comenzó a llorar de nuevo), me dijo: “¡Cállate!” y me dio una bofetada, y ya me callé, me salí a terminar su desayuno, él salió, desayunó y se fue (Académica AM, relato individual, 2019).

Estos ejercicios de poder en la familia, son parte de un sistema de creencias que, en muchas ocasiones, es compartido por varias personas o grupos sociales en los que las mujeres interactúan, haciéndolas sentir culpables o responsables de la violencia y los maltratos que reciben, o reafirmando la creencia de que es natural en el comportamiento de los hombres esas actitudes, justamente esta complicidad que los agresores encuentran en el entorno de sus víctimas, es lo que hace tan difícil para ellas abandonar las relaciones violentas:

Yo todavía soy de la época en la que me decían mis amigas, cuando ya me estaba yo separando me decían “es que mira la mujer es de la casa, el hombre de la puerta para afuera puede hacer lo que quiera, tú no te fijes”, no pues cómo que no me fije, yo decía sí me fijo, con todo y eso pareciera que soy muy tradicional pero yo le mandé sus cositas bien a volar a la calle, porque no iba a estar viviendo de gratis y ya con las amantes, y a las amantes todo y hasta eso tuve que trabajar, tuve papelería, escuela de medicina, ayudante de sus cirugías y estudié cosmetología, entonces el señor feliz, y también atender a las hijas (Académica P., relato colectivo de la Facultad de Medicina Humana, 2019).

Otras manifestaciones de discriminación en los relatos de las académicas, tienen que ver con el desarrollo profesional, pues en muchos casos, se privilegia el crecimiento profesional de los hombres, dejando para después el de las mujeres. Los grados de estudio que las mujeres elijan, casi siempre están sujetos a que para ellas siga siendo posible el cuidado de los hijos y el hogar, es decir que logren conciliar ambos mundos, mientras que los hombres pueden desprenderse con mayor facilidad de su localidad para continuar con su formación:

Yo ya tengo 29 años de casada y en ese tiempo no pude ser sumisa pero sí era controlada, porque la mujer tiene que pedir permiso para salir, si puede llegar si no puede llegar, si tiene que ir a tal parte, tú crees que no tienes la libertad de decidir a donde ir, afortunadamente siempre he tenido muchacha, pero siempre tuve que dirigir las. Pero pasaron muchos años para que yo me tomara esas libertades, ya hoy puedo no llegar a comer y no pasa nada, pero por varios años sentía que si no estaba yo no funcionaba nada. Yo me acuerdo que mi esposo estaba estudiando la maestría y en una plática con él le dije “cuando tu termines de estudiar la maestría entonces yo voy a empezar a estudiar la maestría” y él me dijo: “sí me parece bien, así yo me dedico a las niñas y tú te vas a hacer la maestría”, y así fue, [...] pero ese papel que tu asumes como tu obligación aunque no te lo estén dando, inconscientemente lo asumes, cuando un hombre está en una reunión, le preocupa, su reunión, le preocupa su trabajo, y digamos nosotras quién no le preocupa que ya son las 2:30 de la tarde y estemos pensando a dónde iremos a comprar la comida, en mi caso, sí era así hasta que un día me dijo mi marido: “qué te preocupas, si no hay que comer pues vamos a comer algún lugar o comemos huevo”, pero fue hasta que mi marido me lo dijo, si no lo hubiera yo hablado, yo hubiera tenido que seguir lidiando la angustia. (Académica V, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

Si bien, algunos varones ya se involucran más en el cuidado de las hijas, en algunas actividades del hogar como la elaboración de alimentos o el aseo, las experiencias de los hombres a cargo de un hogar, serán siempre distintas a las de las mujeres, pues la experiencia de una mujer a cargo de su hogar, está sujeta a un mandato cultural que nos hace experimentar angustia y culpa a lo largo de nuestras actividades cotidianas, ya sea porque no estamos haciéndolo en excelencia, porque el tiempo no dedicado al hogar afectará el desarrollo y bienestar de la familia, o porque estamos priorizando la profesión que nuestro hogar, lo que automáticamente nos convierte en madres “desnaturalizadas”, este término es usado con frecuencia para describir a aquellas mujeres que se desprenden de su hogar, sin importar cuál sea el motivo, ya sea de forma temporal o permanente, justamente su etimología “desnaturalizada”, hace referencia a que la maternidad es un mandato propio de nuestra naturaleza como mujeres, por lo tanto, cualquier cosa que amenace este mandato (el trabajo, la diversión, el placer propio, proyectos personales y profesionales) será juzgado y castigado.

Mi esposo presentó el examen Nacional de Residencia sin que yo me enterara, él se fue solo a presentarlo, cuando en el tiempo que fuimos novios me dijo que juntos íbamos a presentar el examen, él se fue solo y me enteré porque él no salió publicado como aceptado en las primeras listas, sino que él quedó en la línea y como algunos renunciaron, él quedó pero yo recibí la llamada donde lo aceptaron, entonces por mi

corazón y mente pasaron muchas cosas, como pensar en no avisarle, porque le daban 2 horas para reportarse, entonces pensé en no avisarle, él tenía muchos sentimientos encontrados porque yo fui mejor estudiante que él, porque toda la carrera la estudiamos juntos y siempre me achacaba eso, era un motivo de mucho conflicto, entonces decidí que sí iba a avisarle porque pensé que tal vez eso le ayudaría a levantar su autoestima y que las cosas mejorarían entre los dos, entonces le hablé, él llegó y me dijo que sí se iba a ir (comenzó a llorar) nunca le reclamé el que se quisiera ir, nunca, se fue y yo siempre le pedí a Dios que el hecho de que él se preparara más hiciera cambiar ese entorno hostil que a veces se generaba, donde él me quería sobajar, porque tenía como ese coraje, entonces la primera vez que vino de vacaciones a mí me dio mucha alegría porque traía una mentalidad diferente, me dijo: “yo he sido mal esposo, he sido mal padre”, porque para ese entonces yo ya tenía mi segundo hijo, y yo dije “bendito dios que funcionó como lo pensaba”, él estuvo fuera 5 años porque hizo una especialidad de 3 años y luego hizo una subespecialidad de 2 años, entonces él se fue pero en el siguiente periodo vacacional que vino más o menos ya otra vez el mismo porque me decía: “ahora sí yo soy tu padre, porque académicamente ya soy más que tú” y yo le daba la razón, siempre traté de aceptar lo que él decía sin replicar (continúa llorando), porque yo quería evitar problemas, soy hija de padres separados y sufrí mucho por eso, entonces esta situación yo no la quería para mi vida ni para mi hija, que fuera hija única, y en un pleito me quitó el dispositivo y me embaracé de mi hijo sin que él estuviera de acuerdo, eso mi hijo no lo sabe por su puesto (continúa llorando al punto de tener dificultades para hablar), porque he guardado siempre esta parte de que fueron hijos muy deseados, al menos para mí, él no quería tener otro hijo porque me decía que me iba a dejar en cualquier momento, y porque yo quería ser igual que mi madre de remudar un marido, siempre esa parte psicológica la abordó en mí, y yo tenía muchos problemas es verdad, siempre me sentí en el hogar de mi madre, a pesar de que se casó con un buen hombre, que solo tuvo un error en la vida conmigo, pero ese error a mí me marcó, porque yo no quería que mis hijos tuvieran un padrastro, entonces dije: “ni quiero que mi hija sea hija única, ni quiero volverme a casar nunca, y hasta ahorita me he mantenido en eso (Académica AM, relato individual, 2019).

La violencia psicológica y emocional es de las más comunes y al mismo tiempo, la más difícil de combatir, pues en muchos casos, las víctimas no son capaces de reconocer cuándo están sufriendo este tipo de maltratos, y cuando lo hacen, no cuentan con un respaldo legal que las proteja de esa situación, por lo que muchas veces, se encuentran solas en la lucha por salir de sus relaciones violentas. El divorcio es un fenómeno que ha incrementado en los países occidentalizados, entre todos los motivos de tal aumento, están los cambios sociales y culturales que han permitido a las mujeres concebir una vida prospera y digna después del divorcio, en especial aquellas que sufren violencia, algo que no era posible para las mujeres

de épocas atrás, donde la sumisión se consideraba una virtud de lo femenino, además de una norma:

A partir de ahí mi vida ha sido diferente, tuve que recibir apoyo psicológico, tuve que ir con psiquiatras porque yo no dormía, tenía mucha ansiedad, que no los he superado al 100% pero me ha servido muchísimo, ya tomé con mucho más calma las cosas, ya no limpio como antes, me ha servido mucho estar sola, comparto grandes responsabilidades porque para mí fue uno de los mayores retos de mi vida (Académica AM, relato individual, 2019).

Han sido muy significativos los esfuerzos realizados por llevar a cabo acciones legislativas para enfrentar esta problemática, que hace unas décadas no era reconocida como un problema donde el estado pudiera incidir, pues se interpretaban como problemas de índole “privados” o “personales”. Precisamente el lema “lo personal es político”, fue parte de los argumentos políticos en la segunda ola feminista, con el que inician la lucha por hacer notar las conexiones entre la experiencia personal y las estructuras sociales y políticas, así como la responsabilidad de las instituciones con la vida de las mujeres:

El lema “lo personal es político”, partiendo de la base de que la distinción entre ‘lo personal’ (“lo que es propio de la persona”, lo que concierne a la propia vida) y ‘lo político’ (“lo que es propio de la comunidad”, lo que concierne a la vida en común) es una distinción convencional y sujeta a transformaciones históricas, descubre que “las cosas más cotidianas –la forma de comer, de alimentarse, las relaciones entre un obrero y su patrón, la forma de amar, el modo en el que se reprime la sexualidad, las coacciones familiares, la prohibición del aborto– son políticas” y que, por tanto, pueden y deben formar parte de la lucha por la transformación social en aras de la libertad, es decir, en aras de la apertura de los horizontes vitales propios y de los otros (Parrondo, p. 106, s/a).

Gracias a esta lucha, los problemas suscitados en la vida familiar de las mujeres son ahora considerados un problema que debe ser atendido desde las políticas públicas. No obstante, la violencia intrafamiliar, es un fenómeno que ha afectado significativamente a nuestra sociedad, y que es resultado de un sistema ancestral de discriminación hacia las mujeres, por lo que la conformación de un marco jurídico que atienda esta problemática, si bien es necesario, no ha sido suficiente, ni tampoco es una vía que transforme la realidad de las mujeres desde la raíz, por el contrario, la mejor manera de generar cambios sociales para que las mujeres reciban tratos dignos en todos los espacios de su vida, es promover, a través de

la educación, los procesos formativos, los medios masivos de comunicación y todas las instancias sociales, una cultura del respeto a la dignidad de las mujeres y cualquier otra población vulnerada (Álvarez, 2005).

#### **4.4. El trabajo de cuidados**

Rezagar el concepto de trabajo únicamente a aquellas actividades que se realizan a cambio de un salario o un pago monetario es una falacia. En cambio, el trabajo de cuidados, desde una perspectiva feminista, se refiere a cualquier esfuerzo o actividad que tenga como finalidad que otros logren alcanzar sus objetivos de cualquier índole, sin que haya de por medio una retribución económica. Lo que las académicas hacen en su hogar, por sus hijos, su pareja, sus padres o familiares dependientes, es un trabajo de cuidados, así como lo que hacen las abuelas, las trabajadoras domésticas, las nanas y las niñeras.

En el análisis de la economía, este trabajo permaneció invisible por muchos años, sin embargo, actualmente se han realizado estudios que demuestran el valor equivalente de estos trabajos. La desigualdad capitalista se basa en la injusta distribución del trabajo de cuidados, según estudios realizados por OXFAM México (2019), a pesar de que los hombres tienen empleos de tiempo completo, en comparación con las mujeres que en su mayoría son empleos de menos de 24 horas semanales, no significa que las mujeres trabajen menos, por el contrario las mujeres trabajan 20% más horas semanales que los hombres, pues dedican una mayor parte de su tiempo al trabajo de cuidados, en promedio, las mujeres dedican 4 horas al trabajo no remunerado de cada 6 horas de trabajo remunerado, mientras que los hombres dedican solo 1 de cada 10. Por consiguiente, el 80% del trabajo no remunerado es realizado por mujeres, lo que contribuye a la brecha salarial en el país. Este fenómeno es conocido como *suelo pegajoso* y refiere a: “Las cargas excesivas de trabajo en la esfera privada, que obstaculizan la carrera laboral de las mujeres, y tiene como consecuencia ingresos laborales más bajos” (OXFAM México, 2019). Esta es una realidad manifiesta en la mayoría de los relatos que han integrado este capítulo, las académicas han impulsado diferentes estrategias en la conciliación del trabajo de cuidados, como enseñar a sus hijos a colaborar en estas labores:

Cuando nacieron mis hijos, tengo 3 varones, y mi mamá me decía “¿cómo vas a poner a tus hijos a lavar trastes, a barrer?” y yo le decía: “mamá, yo no voy a ser la sirvienta de todos, no se les va caer nada porque hagan cosas de mujeres”, que está estipulado como de mujeres, pero es de todos, siempre fue mi pleito con mi mamá y mis hijos hasta la fecha los acostumbé a que tenían que barrer, cocinar limpiar, claro, es que me tienen que ayudar (Académica M, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

La maternidad, representa uno de los trabajos de cuidados más demandantes, pues están de por medio mandatos de lo femenino que interfieren en la organización de tareas respecto a la crianza:

Al ser mamá las cosas cambian porque la parte del tiempo se vuelve una variable muy importante entonces ya no solamente es lo que yo quiero hacer personalmente sino lo que tengo que hacer y mis obligaciones en casa, entonces el ser mamá es una experiencia súper hermoso, incluso yo podría decir que dentro de la lista de prioridades, ser madre pasó a ser la número uno en comparación con mi trabajo que era una de las cosas más importantes para mí, pero el ser mamá ya implica estar al pendiente de todo lo que necesitan, que aunque recibamos apoyo de otra persona que lo pueda cuidar, incluso un familiar, aun así yo pienso que nadie puede darle el mismo cuidado a un hijo que la propia mamá, [...] la maternidad ya significó una cuestión diferente laboral porque aunque me gusta mucho y sigo realizando mis labores lo mejor que puedo, sí implica en muchas ocasiones tener que cortar mis actividades porque tener que ir y recogerlos o a algún evento de la escuela cuando estaban en la escuela, entonces todo eso sí limita un poco el desempeño laboral porque ya no se hace con toda la tranquilidad sin que existan esos pendientes, (Académica Y, relato individual, 2019).

Los trabajos de cuidados incluyen también el cuidado de las personas mayores de la familia, que nuevamente recae en las mujeres y las obliga a organizar sus tiempos y actividades en función a las necesidades del familiar dependiente:

Hace algunos años operaron a mi mamá, entonces como solamente somos dos hermanos y mi hermano no trabaja en Tuxtla, él vive en malpaso, ahí está su trabajo y su familia, entonces básicamente solo soy yo. Entonces cuando operan a mi mamá yo no podía ir a su casa a cuidarla, es cuando yo le digo que se vaya a mi casa, para poder dejarle su desayuno y todo lo que necesites, irme a trabajar, donde yo vivo, en la parte de abajo mis suegros tienen un negocio entonces yo sabía que por ejemplo, cuento con mi suegra si necesitaba que le echara una miradita a mi mamá, y prácticamente todo quedaba arreglado para que ella pudiera estar tranquila durante el

día y ya yo regresaba de trabajar y veía lo que seguía (Académica M, relato individual, 2020).

El trabajo de cuidados afecta también el autocuidado y las actividades de placer u ocio que las académicas podrían realizar, pero que las dobles o triples jornadas significan un impedimento para ello, los tiempos libres se vuelven escasos y cuando se presentan, la carga mental de las mujeres hace que se ocupe en tareas de cuidado:

No solamente del trabajo vive el ser humano, también necesitamos distracción, necesitamos esparcimiento, que no se trata de andar malgastando el tiempo, porque he sabido de amigas que se van a tomar el café con sus compañeras y las parejas les reclaman por perder el tiempo y estar en la calle, pero ellos siempre se pueden ir a echar su trago a donde sea y nadie les puede decir nada (Académica C, relato colectivo de la Facultad de Humanidades, 2019).

En un principio yo echaba culpas, “es que tengo que hacer esto, el otro” y al final de cuentas, de un tiempo para acá he reconocido que es porque, por ejemplo, me doy cuenta que debo hacer ejercicio, ya lo reflexiono y me doy cuenta que sí, pero no lo hago, y no puedo decir que no tengo tiempo porque sí lo tengo, incluso mi esposo me ha dice “sí quieres vamos a correr en la noche”, pero yo pienso “ay, no” la verdad no sé cómo esto se llame, como tú lo vas a interpretar, pero por mucho tiempo fue decir todas las excusas por las cuales yo no podía dedicarme a mí, porque sí muchas amigas te dicen que vayas a un masaje, zumba o no sé, y creo que si yo hubiera manejado las cosas de distinta manera, lo podría hacer, a estas alturas, creo que mucho de que no lo hago es simplemente porque no lo quiero hacer, porque prefiero quedarme sentada leyendo o cualquier otra cosa, hay una palabra que se llama procrastinar y en ese sentido, hay cosas que sí quisiera hacer, a veces las hago porque me limita alguna cosa que tengo que hacer pero también reconozco que muchas veces no las hago porque yo misma no lo priorizo, no sabría cómo decírtela pero sí creo que tiene que ver mucho con tus propias decisiones, con lo que tu permites y con lo que decides hacer, sí me gustaría hacer ejercicio, me gustaría hacer tal cosa pero empiezo, lo hago y después lo dejo, y tal vez no es por mi hija porque ya tiene 10 años, si estuviera más pequeña igual te diría “ah pues es que no tengo con quién dejarla” pero pues ya tiene 10 años, entonces esa parte todavía la tengo que tratar de analizar, por ahí hay algo todavía que no entiendo (Académica M, relato individual, 2020).

Por último, la metáfora del suelo pegajoso, es una realidad que muchas académicas enfrentan pues, los trabajos de cuidados las han limitado a realizar proyectos personales y profesionales como una estancia, un posgrado en otra ciudad o un posdoctorado:

Efectivamente me ha limitado a hacer algunas cosas, como por ejemplo, hacer una estancia, sí me gustaría hacerlo pero no lo haría porque está mi familia, en ese sentido a lo mejor, no creo que mi esposo pueda decir “sí no te preocupes, ve yo me hago cargo de todo”, creo que no, porque también, digamos su postura y la de toda la familia es estar juntos todos, entonces creo que no sería de su forma de pensar que la mujer se vaya y así, me gustaría hacerlo pero sí me limita el hecho de que yo no pueda, bueno, no creo que sea una limitante sino que tú mismo te limitas, a partir de lo que permitas, entonces si yo ya construí un cierto tipo de familia que funciona de esta y esta manera, yo sola me adapto a eso y entonces no me permito lo otro, pero no es el hecho de que como tal me limite porque si todo fuera equitativo, lo único que te limitaría es cuando tienes al bebé y ahí sí pues tienes que estar, pero hay otros momentos en los que no necesariamente tendrías que limitarte, en mi caso, no me ha limitado mi familia ni mis hijos, sino que eso es lo que yo misma permití, entonces si en algún momento de mi vida pensaba “no puedo por mis hijos”; luego me di cuenta de que no puedo porque más bien eso fue lo que yo decidí, es una decisión al final de cuentas (Académica M, relato individual, 2020).

La carga del trabajo de cuidados, se reduce significativamente cuando la etapa de crianza es superada, cuando los hijos alcanzan la mayoría de edad, las académicas gozan de mayor tiempo para realizar actividades personales, de esparcimiento y para explorar actividades laborales que no habían tenido oportunidad de realizar:

Y ahorita por la edad yo ya qué chingados voy a estar recogiendo, yo ya no trapeo, yo ya no lavo, yo ya no nada, porque ahora sí mi tiempo para mí. A lo mejor no me peino, no me pinto, porque es mi decisión, pero yo me siento feliz como estoy, me cuido que mi mascarilla, cuando quieran les doy, doy masajes, o sea uno busca alternativas para sentirse bien con una misma, pero al principio sí te agobias, yo por ejemplo ahorita las oigo que se llevan trabajo a su casa, yo ya no, ya aprendí, yo todo lo hago en clases, las tesis las leo acá, pero lo que leo en casa es lo que yo quiero leer, mis novelas, mis libros de teoría lo que sea. Yo ya no hago esto, yo las oigo y sí es cierto hay una primera etapa, pero después del doctorado yo aprendí cómo tenía que hacer las cosas (Académica CR, relato colectivo de la Facultad de Humanidades, 2019).

Pero también cambia con las edades, cuando tú eres joven sabes que tienes que estar y todo, pero conforme va pasando la edad como que ya te vas relajando y dices “bueno, quizás lo más primordial ya no es mi trabajo” quizás porque tienes una mayor seguridad laboral y puedes pedir tus permisos económicos, que yo tengo casi 21 años y nunca he pedido permisos económicos, pero ahora sí pienso el por qué no pedir los días económicos para quedarme con mis hijos. [...] Pero ahora ya eso lo pienso, bueno, quizá ya no como mamá porque mis hijos ya están grandes, pero si hubiera alguna necesidad, pues yo me quedaría relajado, pero sí son las diferentes etapas de



la edad que tenemos. Cuando eres joven estas en una etapa de producción y ya en la otra etapa dices “tengo que disfrutar más cada momento” (Académica M, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

Pero son condiciones distintas, es un tema de generación, o sea les afecta a ustedes que están jóvenes y tienen a sus hijos chiquitos, porque si a mí me preguntan o a M o H que somos de otra generación, yo vivo una vida ¡loca! (aplaude) mi vida es totalmente diferente a la de ustedes niñas, yo me levanto una hora antes de que me vaya yo a ir a trabajar o a donde sea, porque ya tengo calculado que me tarde entre 45 minutos en bañarme, arreglarme y un cuarto de hora en lo que yo llego a donde tenga que ir, ¿y a dónde voy a ir? A desayunar con una amiga, a la plaza, o sea yo me paro me baño, me preocupo que mi ceja esté bien pintada no estoy pensando en servirle de comer a nadie, mi vida es muy diferente a la de ustedes chicas porque ya mis hijas ya están grandes ellas ven qué comen, qué hacen, si compran, si cocinan (Académica V, relato colectivo de la Facultades de Humanidades y Lenguas, 2019).

Esto no significa que la solución sea esperar a que los hijos crezcan para poder encontrar posibilidades de realización personal y profesional, hay que recordar que el periodo de crianza puede durar de 13 a 16 años aproximadamente, y que la tensión que se vive en la conciliación tiene una fuerza cotidiana, es decir todos los días a lo largo de 13 o 16 años, se experimentan distintos niveles de estrés, culpa, angustia y frustración, y este periodo es a su vez, de los periodos más vitales de una mujer (entre los 25 y los 45 años). Mientras que las mujeres deben esperar a que sus hijos sean adolescentes o incluso adultos jóvenes, los hombres pueden aprovechar al máximo su periodo de vida más vital y productivo en cada etapa de su vida.

Las tensiones entre la vida familiar y laboral son muy evidentes y han sido el eje central de esta investigación, para evidenciar la falta de acciones contundentes que ataquen esta brecha, la poca toma de conciencia en el tema, tanto de la institución universitaria como la familiar y la perpetuación de estereotipos en el hogar y en la universidad. Es necesario reconocer que, la creación de políticas de género para aligerar la carga que las mujeres académicas enfrentan en su diario vivir, no son la solución más deseable, pero sí sea probablemente de las más próximas, pues la problemática podrá ser transformada mediante una reestructuración profunda de los sistemas de creencias y estructuras socio-culturales que son la base del problema. La academia es un espacio de transformación, pero es necesario ubicarla en esa función transformadora.



# REFLEXIONES FINALES

---

Para concluir esta tesis, se han organizado diferentes reflexiones en torno a los resultados obtenidos, respondiendo en primer lugar, a las preguntas que orientaron esta investigación, las cuales fueron construidas en función a los objetivos que esta investigación persiguió, para así plasmar las conclusiones y hallazgos encontrados en este recorrido, y a partir de ello, construir y desarrollar las acciones que esta investigación propone para atender la problemática aquí planteada, con la intención de que esta investigación sea el inicio de un recorrido de transformación de la universidad y de las vidas de las mujeres que cohabitan en ella. Todo lo anterior, será bajo la discusión respecto a la pertinencia de generar conocimientos en torno a la vida cotidiana de académicas, tanto en la universidad, como en los Estudios Regionales.

*¿Cuáles son las experiencias de las mujeres académicas de la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH), en la conciliación de sus actividades, para atender las obligaciones familiares y laborales, así como para enfrentar las restricciones que encuentran en los espacios donde se desenvuelven cotidianamente?*

La experiencia de la vida cotidiana de mujeres académicas, fue el objeto de estudio de esta investigación, por lo que, de esta experiencia, fue posible conocer los distintos fenómenos en función a las diferencias de género que se presentan en esta cotidianidad, que son determinantes en las formas en que las diferentes esferas de su vida confluyen a la vez que se tensionan, en la percepción que tienen sobre su propia vida y modos de organizarla, así como en la incidencia que ellas mismas tienen como agentes de su propia vida en la búsqueda del equilibrio y la armonización de los diferentes roles que desempeñan cotidianamente.

Las experiencias de vida de las académicas, articuladas en los relatos de los recorridos que realizan día a día, develaron varios aspectos de la realidad estudiada, que obedecen a condicionantes socio-culturales que constituyen los espacios por los que transitan. Las mujeres académicas, los miembros de la familia y la comunidad universitaria participan en la reproducción de prácticas atravesadas por estas condiciones socio-culturales, que inciden en el posicionamiento que cada individuo ocupa en el campo social. Estos posicionamientos entrañan relaciones de poder, miradas estereotipadas de sus funciones y las de los demás miembros de la comunidad y experiencias de vida interseccionadas por clase, edad, etnia y género.

La manera en que estos elementos de la realidad se ven imbricados en la espacialidad y la temporalidad de múltiples dimensiones que se conjugan para el adecuado funcionamiento del campo social, son la clave para identificar en estos elementos, la región de estudio, una región experiencial. Desde el campo de los Estudios Regionales, es posible identificar aquellos procesos, itinerarios y prácticas simbólicas, que si bien, se encuentran en constante tensión, constituyen esas diferenciaciones regionales que delinear las fronteras de una experiencia regional.

Esta experiencia regional consiste en la manera en que las mujeres habitan los espacios a partir de condicionantes del género, por lo que el género se vuelve un elemento constitutivo de la región, que rige la experiencia en todos sus tránsitos, recorridos, tensiones, conflictos, negociaciones, estrategias, emociones e interrelaciones en el campo social. Por ello la propuesta epistémica, teórica y metodológica al campo de los Estudios Regionales es entender al género, como elemento medular de una región experiencial, pues configura de manera simultaneas, dimensiones que se encuentran interconectadas en la experiencia:

- La incidencia de las políticas educativas locales, nacionales e internacionales dirigidas a la erradicación de las desigualdades de género en la universidad.
- Los procesos sociales que permean la vida cotidiana.
- Las estructuras culturales que enrolan a hombres y mujeres en espacios distintos y las tensiones que de esto emergen.

- Las brechas económicas que no coinciden con las horas trabajadas, lo que perpetúa más escenarios de inequidad entre hombres y mujeres.

Además, la posibilidad de observar una región desde el género, radica en los procesos micro y macro que caracterizan la vida cotidiana de académicas en sus recorridos por espacios de saberes, tradiciones y prácticas locales, como comúnmente ocurre en el hogar, y espacios de conocimientos universales, saberes construidos desde lo macro y nuevas formas de comprensión de la realidad, como en la universidad, que, a su vez, configuran la vida cotidiana a mecanismos capitalistas del uso del tiempo y la productividad, esta articulación entre lo micro y lo macro, entre lo local y lo global, que podrían pensarse como contrapuestas, en realidad se ven imbricadas en la experiencia vivida, en la medida que el sujeto en sí mismo es un campo de acción donde fluyen estos mundos, por lo que es posible observar cómo las académicas llevan consigo a la universidad perspectivas tradicionales del género, y a su vez llegan a sus hogares miradas transformadoras de la realidad que les permite agenciarse en la organización y negociación entre los miembros de la familia. En este atravesar de espacios ocurre la llamada translocalidad.

Los lugares de encuentro y yuxtaposición que caracteriza a una región, son también plenamente identificados en la experiencia de las académicas, principalmente en los relatos colectivos, cuando las narrativas se amalgaman de tal manera que deja ver cómo estos recorridos cotidianos sí son significados de formas específicas en función al género, que a su vez son vividos a partir de otras múltiples condiciones. Los puntos de coincidencia identificados en los relatos de la cotidianidad de las académicas son: el estrés, la sensación de injusticia, la carga mental, los sentimientos de culpa, el enjuiciamiento social y familiar, la motivación por demostrar su capacidad profesional y la conciliación de ambos mundos. Mientras que los puntos de discrepancia tienen que ver con la edad, el perfil (si son PTC o profesoras de asignatura), las personas que colaboran con ellas en la conciliación (madres, nanas, niñeras o el conyugue), el número de hijas e hijos, su estado civil y la relación que tienen con sus parejas.

***¿Cuáles son las políticas de género que inciden en la educación y el trabajo de las mujeres a nivel internacional, nacional, estatal e institucional, en particular, aquellas que se dirigen a la educación superior?***

En el análisis de las políticas educativas en materia de género, fue posible conocer los límites estructurales del actuar de las académicas en el interior de la universidad, y en imbricación con su vida cotidiana y la conciliación con el trabajo de cuidados.

En los últimos años, las autoridades han elaborado discursos políticamente correctos con respecto al interés de la universidad por generar acciones en materia de género, diferentes legislaciones educativas han hecho la puntual observación de que cada universidad debe crear mecanismos que favorezcan la conciliación de las mujeres trabajadoras. A pesar de eso, aún no se ha llevado a cabo el desarrollo ni impulso de una política concreta en el tema. Únicamente los derechos de las trabajadoras, como en todas las instituciones públicas, que son, el derecho a la incapacidad por maternidad, por lactancia y por cuidados (cuando los hijos se enferman), así como algunas prestaciones.

Ninguno de los estatutos y convenciones que han discutido y abordado el tema de la conciliación, han contribuido de forma explícita al cuidado y equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de las académicas, ni a ninguna otra problemática de género. Si bien, este problema no podrá resolverse con totalidad, con el desarrollo de políticas educativas en materia de género, sí debería ser un compromiso ético y moral de la universidad comprometerse con la parte que les corresponde del problema, pues es necesario recordar que, las diferencias de género son producto de sistemas patriarcales que se materializan en prácticas de todos los espacios de la vida, no solo la privada. Es momento de pensar y construir políticas ambiciosas de conciliación que garanticen la corresponsabilidad de toda la sociedad ante estos desafíos.

Una vía para iniciar el proceso de desarrollar estas políticas es observar lo que se está haciendo en otros países al respecto, por ejemplo, en la Unión Europea, mediante la Unión de Asociaciones Familiares ( UNAF), propuso una Directiva de equilibrio de la vida personal, familiar y laboral aprobada en abril de 2019, que implementará medidas legislativas basadas en 3 pilares fundamentales (Campillo, 2019):

- Disponibilidad de **recursos económicos** para las familias que permitan niveles de vida dignos y prevención de la pobreza.
- **Servicios de atención** asequibles, accesibles y de calidad para garantizar el cuidado de todas las generaciones, menores y mayores.
- Nueva **organización del tiempo**, a través de permisos y de flexibilidad del tiempo de trabajo que promuevan la corresponsabilidad.

Me gustaría desarrollar la propuesta de esta Directiva, en el marco universitario, pues estos 3 pilares son básicos para que las familias, y principalmente, las mujeres, puedan realmente realizar sus trayectorias laborales, pero también las sociales, familiares y personales, a lo largo de todo su ciclo vital.

En cuanto a los recursos económicos, la propuesta se sustenta en la realidad de que la crianza o vivir con una persona dependiente como una persona con discapacidad o una persona mayor (actividades que culturalmente también son conferidas a las mujeres) conlleva altos costes para la familia. Pero, la propuesta de ofrecer recursos económicos a las familias, varía según el contexto cultural e institucional en el que se insertan, por tanto, es necesario aterrizarlas a un contexto donde los medios de las académicas están limitados por las condiciones de nuestro país, por ejemplo, el acceso a la educación infantil pública en México ni siquiera permite que una madre pueda trabajar 8 horas diarias, pues el preescolar tiene una duración de apenas 4 horas y la primaria de 5 horas. Por tanto, la oferta de educación infantil a la que pueden acceder las madres trabajadoras mayormente privada y mucho más costosa.

Es importante recordar que ofrecer un recurso económico por las actividades de cuidado, NO son un regalo ni un privilegio, pues se ha comprobado que los trabajos de cuidados son actividades productivas y equivalen a 1.7 billones de pesos que no son pagados (OXFAM, 2020), es decir, las horas que las mujeres dedicamos a los trabajos de cuidados, genera dinero para el país que no se nos retribuye, es un trabajo gratuito. La propuesta a nivel nacional está en invertir en un Sistema Nacional de Cuidados, que permita reducir la desproporcionada responsabilidad de trabajos de cuidados que recae sobre mujeres y niñas.

En la universidad, podría comenzarse con estudios socioeconómicos, levantar una encuesta para determinar cuántas horas dedican al trabajo de cuidados las académicas, para que, a

través del recurso federal se gestione una retribución económica fija y justa en proporción al tiempo y las actividades de cuidados.

Respecto a los servicios de atención, es imperante también, garantizar que todas las académicas con hijas e hijos en educación infantil cuenten con acceso a una estancia infantil segura y de calidad, así como a estancias de día para el cuidado de personas mayores o con una discapacidad. El derecho al cuidado, debe ser considerado como un derecho universal garantizado por el estado y reconocido en la Constitución, y, por tanto, reconocido por la Ley Orgánica Universitaria. Actualmente, solo la Constitución de la Ciudad de México reconoce explícitamente el derecho al cuidado (OXFAM, 2020).

Por último, es necesaria una nueva organización del tiempo, empezando por garantizar a todas las académicas, incluidas las de asignatura, tengan licencia de maternidad pagada por 90 días como mínimo, además de ampliar la licencia de paternidad al tiempo equivalente a la de maternidad. Que las académicas y académicos con hijas e hijos menores a 18 años tengan la opción de realizar trabajo en casa si así lo requieren, a través del uso de tecnologías digitales, así como ajustar sus horarios a los de las escuelas de los menores. Si bien, algunas académicas han logrado obtener estos beneficios a través de negociaciones con sus directivos, esto debe de ser legislado, que ninguna académica tenga que abogar por sus horarios al inicio de cada semestre, que esté en la Ley Orgánica que se debe favorecer en los horarios a aquellas personas que tengan a su responsabilidad llevar y recoger a sus hijas e hijos de la escuela o incluso considerar una reducción de jornadas laborales para académicas y/o académicos que realicen trabajos de cuidados. Además, los permisos para el cuidado de familiares en caso de enfermedad, deben ser garantizados para todas las trabajadoras y trabajadores de la universidad, y no un privilegio del personal sindicalizado.

En definitiva, estas reformas en las Políticas de cuidados, son fundamentales para cerrar estas brechas de género y combatir la desigualdad laboral. Estos problemas obedecen, en su mayor parte, de condiciones y procesos sociales e institucionales más amplios, en los que se puede y se debe intervenir políticamente. Si queremos hacer efectiva la corresponsabilidad tanto de los hombres como de las instituciones y la sociedad, debemos comenzar por otorgarle el valor social que realmente tienen los trabajos de cuidados, a la vez que se exija que estos trabajos

se articulen a un sistema de bienestar social de calidad que garantice el bienestar de quienes cuidan y a quienes cuidan. Sin duda, necesitamos imaginación para el diseño de estas políticas, pero principalmente, voluntad. Y la voluntad llega cuando se toma conciencia del problema, por ello, es necesario invertir tiempo e incluso dinero en más campañas de sensibilización, que no se dirijan a mujeres sino a hombres, directivos, líderes de instituciones a cargo de gestionar estas políticas. Y por supuesto, que la población universitaria sea la primera en alzar la voz y exigir políticas justas de cuidados, tanto para la comunidad universitaria como para toda la sociedad.

### ***¿Cuáles son los indicadores de género que prevalecen en la UNACH?***

La universidad es escenario de múltiples situaciones de desigualdad en función al género, en diferentes niveles, desde la presencia de mujeres en comparación con la de los hombres en la planta docente universitaria, en la presencia de mujeres en cargos directivos y de poder en comparación con la de los hombres, y en las prácticas cotidianas que, a través de las experiencias de las académicas, fue posible identificar las formas en cómo estas diferencias se materializan en prácticas de inequidad y discriminación hacia las mujeres.

La variante en estas experiencias, está supeditada a la facultad de adscripción pues gracias a la brecha que se construyó en esta investigación, fue posible observar que las disciplinas están aún estereotipadas en función a saberes, quehaceres y aptitudes que aún son consideradas como masculinas o femeninas, lo que afecta significativamente en la experiencia vivida en estos espacios.

Es necesario replantear la forma en que estos saberes se transmiten y se reproducen y lo que se está haciendo para hacer estos espacios más heterogéneos y menos estereotipados, es decir más abiertos a cualquier persona sin que esté de por medio la condición del género, pues es una manera de atacar los prejuicios en torno a la división sexual, que únicamente retrasan más el cambio social y cultural.

Respecto a la productividad académica, se obtuvieron resultados no esperados, y estos fueron que las académicas representan un porcentaje mayor de productividad en comparación con los varones, a pesar de que nos encontramos más presionadas que ellos por los trabajos de cuidados. Si bien, este último dato no pudo discutirse con las académicas por los tiempos de



esta investigación, es posible deducir que esta diferencia de productividad puede estar relacionada con una enorme necesidad que las mujeres experimentamos de “ganarnos” un lugar que históricamente se nos fue negado. Es probable que aún carguemos con memorias y registros históricos de épocas en donde las mujeres no podíamos acceder a las universidades como estudiantes, mucho menos como docentes, lo que seguramente se ha registra en nuestro inconsciente como un lugar “arrebataado” por nuestras antecesoras feministas, a través de luchas y movimientos sociales han tenido grandes logros, al mismo tiempo que han obtenido repudio por los grupos conservadores.

Sin duda, es posible que esta realidad sea el impulso y la motivación que ha hecho a las académicas destacar significativamente en la producción académica. Por lo que, a partir de este descubrimiento, sería muy enriquecedor iniciar una investigación respecto a esas memorias históricas que están reflejándose favorablemente en nuestras trayectorias y que podrían incluso pronosticar un futuro liderado por mujeres.

***¿Dónde se localizan las sendas que recorren cotidianamente las mujeres académicas para conciliar el espacio profesional y del hogar y cómo las mujeres académicas viven, significan y nombran los espacios de su cotidianidad? ¿Qué estrategias que despliegan para conciliar sus actividades laborales y familiares?***

Las sendas de las académicas se localizan principalmente en el recorrido entre 3 espacios: el hogar, la universidad y la escuela de los hijos. Las sendas no son solo tramos físicos, son también desplazamientos que permiten el cruce de espacios que son dotados de sentido de manera distinta, por lo que los significados, saberes, quehaceres y prácticas de cada espacio adquieren la capacidad de fluir por estas sendas a través de la experiencia de ellas mismas. Cada espacio es subjetivo en la medida que es vivido desde el cuerpo, la emoción y la experiencia, y se rigen como organizaciones sociales, desde donde las académicas los habitan como propios, hay una apropiación del espacio, de sus costumbres, de sus mecanismos de operacionalización, de las resistencias y desafíos que ahí se presentan, que dan sentido al quehacer de las académicas en cada uno de estos espacios.

Las mujeres cumplen cotidianamente con un mandato sociocultural de lo femenino, que las obliga a impulsar estrategias para conciliar los espacios que transita en su día a día y realizar

las obligaciones y actividades que cada uno exige, el hogar exige un trabajo de cuidados no remunerado que ocupa largas jornadas al día y la universidad exige producción académica que es remunerada y que también ocupa una gran parte de su día.

Esta carga de trabajo (laboral y de cuidados) es la causa de que las académicas realicen en su día a día dobles o triples jornadas de trabajo, sin que cada hora trabajada sea necesariamente remunerada. La conciliación se vuelve para las académicas una situación de estrés, sobre todo cuando uno de los espacios (el hogar y la universidad) exigen más tiempo del que está designado específicamente en un itinerario. La conciliación es un proceso que se vive también a partir del género, la edad, la posición socioeconómica, de las redes de apoyo, redes familiares y las formas en que se organizan los espacios.

Los costos e implicaciones de la conciliación son altos y diversos, por un lado, afectan cuestiones relacionadas con la salud, como dormir poco, no realizar prácticas de autocuidado, no hacer ejercicio y en ocasiones, llevar una alimentación desordenada y poco sana, pues priorizan los alimentos de todos los integrantes de la familia, dejándose ellas al final. Otro costo de la conciliación es la falta de tiempo para sí mismas, para el desarrollo profesional y para dedicar más tiempo a sus hijos, la parte personal es un aspecto al que se le dedica muy poco tiempo en la vida diaria de las académicas, además, hay una percepción generalizada de no contar con suficiente tiempo para llevar a cabo actividades de ocio, bienestar y esparcimiento, pues el tiempo disponible, aunque varias lo denominan como tiempo libre, no lo es, en medida de que es usado para el trabajo de cuidados.

### ***Sugerencias y Recomendaciones***

Las acciones a realizar para mejorar y transformar la realidad que se ha problematizado en esta investigación serán mencionadas en el orden en que sería más favorable que se desarrollasen, por el proceso de desarrollo y transformación que se espera y que debe darse por etapas:

1. La toma de conciencia por parte de las autoridades y la comunidad universitaria, de la existencia de las brechas de género en la universidad, que dentro de sus motivos están las dobles y triples jornadas que las académicas realizan en su vida cotidiana, de la reproducción de prejuicios y estereotipos en todas las instancias universitarias,

de la urgencia por incluir a más mujeres en puestos de liderazgo, de la capacidad que la universidad misma tiene para empoderar a las mujeres que habitan en ella.

2. Un diagnóstico veraz de la desigualdad de género presente en todas y cada una de las áreas universitarias, en la planta docente, en la comunidad estudiantil y en el personal administrativo, que sirva como punto de partida para diseñar acciones en pro de la igualdad.
3. Reconocer abierta y concretamente el esfuerzo doble y triple que las académicas realizan en la universidad por la conciliación y generar espacios de reflexión en torno a la sensibilización de toda la comunidad universitaria respecto a este fenómeno.
4. Asegurar que todas las académicas, ya sean de contrato o de base, tengan las mismas facilidades y los mismos derechos laborales que le permitan mejorar su calidad de vida y la satisfacción en el trabajo.
5. Un colectivo feminista de académicas, desde donde pueda realizarse: un espacio de denuncia para atender casos de injusticia y discriminación entre sus colegas; grupos académicos para la producción de conocimientos desde teorías y metodologías feministas; el diseño, planificación y desarrollo de proyectos para la transformación social universitaria; pequeños grupos de escucha y relatos donde las académicas encuentren espacios de desahogo y catarsis. Para ello, es necesario que la institución reconozca a las académicas como un grupo de profesionales que, a su vez, son portadoras de experiencias que deben ser escuchadas y atendidas, por lo que su incidencia en el desarrollo de políticas educativas en materia de género sería también necesario.
6. La universidad como una institución que garantice espacios seguros y flexibles para toda la comunidad, principalmente en situaciones donde las académicas tengan que trabajar acompañadas de sus hijos, por ejemplo, “desarrollar servicios de ludotecas, actividades extraescolares y ampliar la oferta de los centros culturales y de ocio para niños, niñas y adolescentes, que diversifiquen los servicios de conciliación desde una perspectiva de corresponsabilidad social de todas las instituciones” (Campillo, p. 126, 2020).
7. Promoción de servicios de apoyo las personas mayores y/o dependientes para favorecer a académicas y académicos que sean responsables de sus cuidados.

8. Dar la posibilidad a las académicas de elegir qué actividades deben realizarse en la institución y qué actividades pueden ser realizadas desde sus hogares, el fenómeno del *trabajo en casa*, derivado de la contingencia por el coronavirus, son prueba clave de que lo anterior es posible. Promover horarios flexibles de entrada y salida, reducción de jornadas, posibilidad de cambios de turnos, todo ello desde un enfoque que fomente el derecho a la presencia en el trabajo, haciéndolo compatible con el cuidado y la vida personal.
9. Talleres y cursos, educación continua, dirigida a hombres y mujeres, directivas, directivos y líderes universitarios que sensibilicen a la población, que brinden herramientas para la deconstrucción de mandatos de género, para la emancipación de las mujeres, para la lucha contra la discriminación y la violencia en el hogar y la toma de conciencia sobre la importancia de la colaboración justa, igualitaria y no estereotipada de los trabajos de cuidados en el hogar.

Finalmente, la riqueza de los resultados de esta investigación, tiene que ver con la variedad de experiencias de académicas, encontradas en los relatos colectivos e individuales, con la apuesta tan basta y heterogénea de los Estudios Regionales para la comprensión de procesos sociales y su transformación.

## BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, R. (2005). La violencia familiar: un problema social. En García, S. (Ed.), *Temas de derecho penal, seguridad pública y criminalística*. (pp. 151-159). México: Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Arfuch, L. (2008). El espacio teórico de la narrativa: un desafío ético y político. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, (42), 131-140.
- Arfuch, L. (2010). Espacio, tiempo y afecto en la configuración narrativa de la identidad. En M. T. Dalmasso y L. Escudero Chauvel (coords.). *Tiempo, espacio e identidades* [pp. 32-40]. Buenos Aires: La Crujía.
- Álvarez-Gayou, J. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodologí. Tercera parte*. Paidós educador. Barcelona, España.
- Baeza, A. (2017) *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal, desde la perspectiva de profesoras de una universidad pública del sureste de México*. Universidad de Granada. Granada. Tesis doctoral.
- Bataillon, C. (1993) *Las regiones geográficas de México*. México: Siglo Veintiuno Editores.
- Bolívar, A., Domingo, J., & Fernández, M. (2016). *La investigación biográfico–narrativa en educación. Guía para indagar en el campo*. España: Grupo Editorial Universitario.
- Campillo, I. (2010). *Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea*. UNAF. España.
- Castillo A.L. (2019). *Región experiencial: geopolíticas de la desigualdad e itinerarios corporales de salud/enfermedad de mujeres con cáncer en Chiapas*. (Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Chiapas, México.
- [Ciney pedagogía] (2017, noviembre 23). Neil DeGrasse Tyson: “¿Qué pasa con las mujeres y la ciencia?” [Archivo de video]. Recuperado de: <https://youtu.be/Ppuh5PagW3A>
- Cruz, P. (2013). La política educativa y el discurso redentor. En Cruz, P. y Juárez, N. (Coords.) *Políticas educativas. Sujetos y discursos hegemónicos*. México:

Programa de análisis político de discurso e investigación. Plaza y Valdés. Pp. 45-65.

Cruces Villalobos, F. (1997). Desbordamientos. Cronotopías de la localidad tardomoderna. *Política y Sociedad*, (25), 45-58.

De Certeau, M. (2000). *La invención de lo cotidiano. 1 Artes de hacer*. México: Universidad Iberoamericana, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente.

Encuesta Intercensal 2015 del INEGI, en el estado de Chiapas.

Escobar, J. y Bonilla-Jimenez, F. (s.f.). Grupos focales: una guía conceptual y metodológica. *Cuadernos hispanoamericanos de psicología*, 9(1). Pp. 51-67. Recuperado de: <http://www.tutoria.unam.mx/sitetutoria/ayuda/gfocal-03122015.pdf>

Flecha, X. (2018). *La región de la experiencia: corpocartografía de la comunidad tsotsil migrante de Nuevo Zinacantán, la dimensión corporal del hacer lugar*. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Chiapas. México.

García, N. (2004). *Diferentes, desiguales y desconectados: Mapas de la interculturalidad*. España: Gedisa.

García, N. (1999) "Políticas culturales: de las identidades nacionales al espacio latinoamericano", en *Las industrias culturales en la integración latinoamericana*, México: Grijalbo-UNESCO, pp.35-63.

Germinal Pagura, Nicolás. (2016). El concepto de "trabajo" en el capitalismo contemporáneo: una contraposición entre los planteos de Habermas/Gorz y los del autonomismo italiano. *Eidos*, (25), 43-71. <https://dx.doi.org/10.14482/eidos.25.7930>

Geilfus, F. (2009). *80 herramientas para el desarrollo participativo: diagnóstico, planificación, monitoreo, evaluación*. Costa rica: Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA).

Giddens, A. (1995) *Tiempo, espacio y regionalización*, Capítulo 3 de *La constitución de la sociedad*. Buenos Aires: Amorrortu, pp. 143-175.

Giménez, G. (2007). *Estudios sobre la cultura y las identidades sociales*. México: Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.

Ginsburg, L. & Villegas, O. (1958) "Significado del Término Región" *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 20, No. 3 (Sep. - Dec., 1958), pp. 781-789.

- Godínez, E. (2010). Agrupamientos productivos y condiciones de desarrollo: El agrupamiento industrial de Azcapotzalco y otros estudios de caso. Universidad Autónoma Metropolitana. México.
- Gómez Rojas, J. (2001). La experiencia cultural del espacio: el espacio vivido y el espacio abstracto. Una perspectiva ricoeuriana. *Investigaciones Geográficas, Boletín del Instituto de Geografía, UNAM Núm. 44, 2001, pp. 119-125*
- Guba, E. & Lincoln, I. (2012). Controversias paradigmáticas, contradicciones y confluencias emergentes. En *Manual De Investigación Cualitativa/Vol. II. Paradigmas Y Perspectivas En Disputa (38-78)*. España: Gedisa.
- Guzmán G., Bolio M. (2010). Construyendo la herramienta perspectiva de género: portando gafas nuevas. México: Universidad Iberoamericana.
- Haesbaert, Rogério (2011), 2. Definir territorio para entender la desterritorialización, El Mito de la Desterritorialización. Del “Fin de los Territorios a la Multiterritorialidad”, Siglo XXI, México, p. 31-83.
- Hernández, Morgan A. (2017). Vivencias de educación intercultural: experiencia, agencia y reflexividad de profesores interculturales en escuelas primarias periféricas. UNACH, México. Tesis doctoral.
- Informe de la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, Nairobi, 15 a 26 de julio de 1985 (publicación de las Naciones Unidas, número de venta: S.85.IV.10), cap. I, secc. A.
- Juárez, N. (2013). Las reformas educativas: El vínculo entre lo político, la política y las políticas. En Cruz, P. y Juárez, N. (Coords.) *Políticas educativas. Sujetos y discursos hegemónicos*. México: Programa de análisis político de discurso e investigación. Plaza y Valdés. Pp. 27-43.
- Kuhn, Thomas S. (2005). *La estructura de las revoluciones científicas*. Fondo de Cultura Económica de España.
- Lara, F. (2012). En torno a la construcción del marco teórico. En E. M. Díaz Ordaz Castillejos y F. Lara (coords.), *El protocolo de investigación. Enfoques, métodos y técnicas en ciencias sociales y humanas* (pp. 97-126). Tuxtla Gutiérrez: Universidad Autónoma de Chiapas.
- Lakatos, I. (1978). *La metodología de los programas de investigación científica*. Alianza Editorial, Madrid, España.

- Lázaro-Castellanos, R., & Zapata-Martelo, E., & Martínez-Corona, B. (2007). Cambios en el trabajo productivo, reproductivo, las relaciones de poder, y los modelos de género en mujeres jefas de hogar. *Ra Ximhai*, 3 (3), 649-691.
- Lerma, E. (2013). Espacio vivido: Del espacio local al reticular. Notas en torno a la representación social del espacio vivido en la globalización. *Revista Pueblos y Fronteras Digital*, 8 (15), 225-250.
- Lincoln, Y; Denzin, N. (2012). *Manual de Investigación cualitativa: Volumen II*. Gedisa. Barcelona, España.
- Martínez, C. (1992) "Historia regional. Un aporte a la nueva historiografía", en Crespo, Horario et al, *El historiador frente a la Historia. Corrientes historiográficas actuales*. México, UNAM-IIH (Serie Divulgación, 1). pp. 121-129.
- Massey, D. (1994). *Space, Place, and Gender*. University of Minnesota Press. United States.
- Mejía, A; Sandoval, S. (1998). La pasión metodológica de la paradójica posibilidad de la investigación. En *Tras las vetas de la investigación cualitativa*. ITESO. México.
- Mêlich, J. C. (2009). Ética y narración. *Ars Brevis* (15), 136-150.
- Moriña, Anabel (2016). *Investigar con historias de vida*. Madrid: Narcea (versión digital Kindle-Amazon).
- Ñopo, H; (2020) Vamos, hombres: Es hora de que se involucren más en el hogar. *Americas Quarterly*. Recuperado de: <https://americasquarterly.org/article/vamos-hombres-es-hora-de-que-se-involucren-mas-en-el-hogar/>
- Olesen, V; (2012). Investigación cualitativa feminista de principios del milenio. Desafíos y perfiles. En *Paradigmas y perspectivas en disputa. Manual de investigación cualitativa*. Vol. II. (111-198). España: Gedisa.
- Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. ANUIES. *Revista de la Educación Superior* Vol. xlv (2); No. 174.
- Ortega, A. (2020). OXFAM: El trabajo en el hogar equivale a 1.7 billones de pesos y no se paga. *Expansión Política*. Recuperado de: <https://acortar.link/k8lYCo>.
- OXFAM México. (2019). Día del pago igualitario en México. Recuperado de: [www.oxfammexico.org](http://www.oxfammexico.org)



- Palacios, L. (2016). La codificación Axial, innovación metodológica. RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa Vol. 3, núm. 1, pp. 497-509.
- Paltiel, F. (1998). Trabajo y trabajadores. En Mager, S. (Coords.) Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo. España: Gestión editorial. Pp. 24.2 - 24.6.
- Parrondo, E. (2009). Lo personal es político. *Trama y Fondo: Revista de cultura*. (No. 27). Recuperado desde:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3324087>
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. Gobierno de la Republica. México.
- Retamozo, B. (2009). Lo político y la política: los sujetos políticos, conformación y disputa por el orden social. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas*. México.
- Ricoeur, P. (1996). La vida: un relato en busca de narrador. *ÁGORA – Papeles de Filosofía*, 25 (2), 9-22.
- Ricoeur, P. (1999). *Historia y narratividad*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Rionda Ramírez, J. (2008). La economía regional en México: antecedentes. *El Cotidiano*, (151), 103-106.
- Rosas, C. (2010). Género y transformaciones al interior del hogar en la posmigración. Mujeres y varones peruanos en Buenos Aires. *Revista Latinoamericana de Población*, 3 (6), 147-172.
- Ruíz H. (2015). Proyecto Académico 2014-2018. Universidad Autónoma de Chiapas.
- Sandín, M. (2006). El conocimiento científico en Educación. En *Investigación cualitativa en educación. Fundamentos y tradiciones* (pp. 3-43). Madrid: McGraw-Hill Interamericana.
- Sandín, M. (2006). Tradiciones en la investigación cualitativa. En *Investigación cualitativa en educación. Fundamentos y tradiciones* (pp. 141-184). Madrid: McGraw-Hill Interamericana.
- Sánchez, M. (2011). Género y vejez: una mirada distinta a un problema común. *Revista Ciencia*, 62, 48-53.
- SEP (1993). *Ley General de Educación*. México
- Silva, J; Barrientos, J; Espinoza-Tapia, R. (2013). Un modelo metodológico para el estudio del cuerpo en investigaciones biográficas: los mapas corporales. *Alpha*, N°37, 163-182.

Spíndola Zago, O. (2016). Espacio, territorio y territorialidad: una aproximación teórica a la frontera. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, (228), 27-56.

Tepichin, V. (2012). Política pública, mujeres y género. En: Ordorica, M. y Prud'homme, J. (Coords.), *Los grandes problemas de México. Edición abreviada (Vol. 2, Sociedad)*, vol. 2. Distrito Federal. El Colegio de México, 2012. pp. 255-258.

Treviño, E; Villalobos, C & Baeza, A. (2016). *Recomendaciones de Políticas Educativas en América Latina en base al TERCE. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. UNESCO Santiago.*

Villabas, R. (2016). *CORPORRELATO: una experiencia de investigación y creación. Corpografías, estudios críticos de y desde los cuerpos. Volumen (3) Pp. 224-237.*

[www.extension.unach.mx](http://www.extension.unach.mx), consultada en noviembre: 2018.

Xantomila, J. (2020, enero 20), En seis sexenios, sólo ha habido rectoras en siete instituciones de educación superior. *La Jornada*. Recuperado de: <https://www.jornada.com.mx/2020/01/20/sociedad/032n2soc>

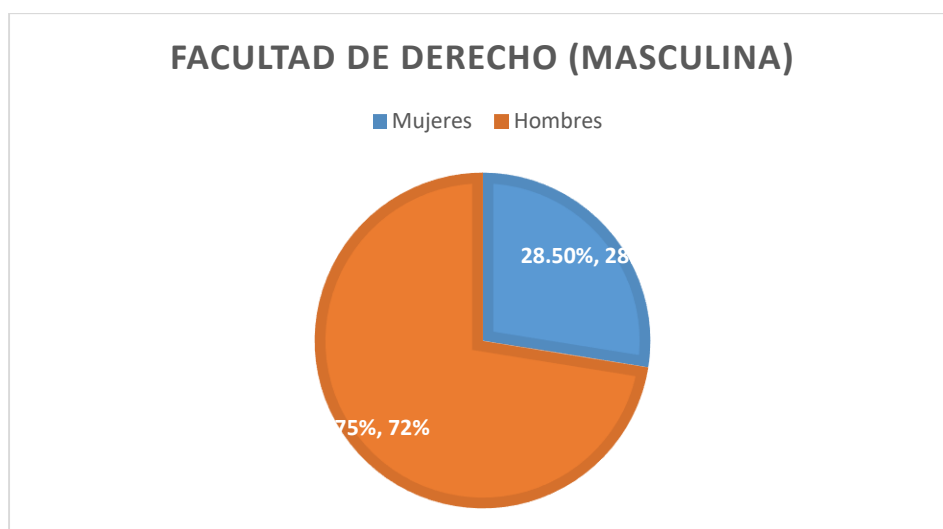
# ANEXOS

## ANEXO 1

### 1. Gráficas de pastel (indicadores de género en porcentajes).

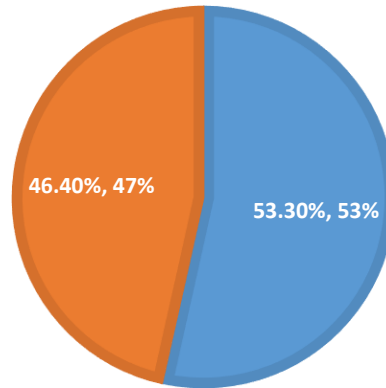
Las gráficas presentadas en el capítulo 2 muestran la presencia y participación de académicas y académicos en números exactos, pero, con la finalidad de tener un mejor panorama de esto, serán presentados a continuación en los respectivos porcentajes de participación por medio de gráficas de pastel, aclarando en cada gráfica la categoría correspondiente (masculina, femenina o mixta), según la prevalencia de académicas y académicos.

#### A) DES Ciencias sociales y Humanidades



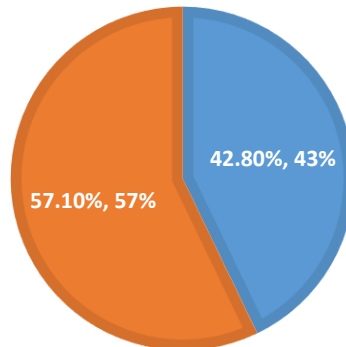
### FACULTAD DE HUMANIDADES (MIXTA)

■ Mujeres ■ Hombres



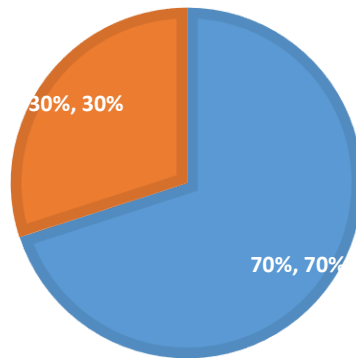
### FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES (MIXTA)

■ Mujeres ■ Hombres



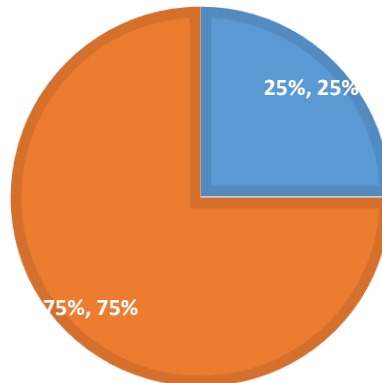
### HUMANIDADES TAPACHULA (FEMENINA)

Mujeres Hombres



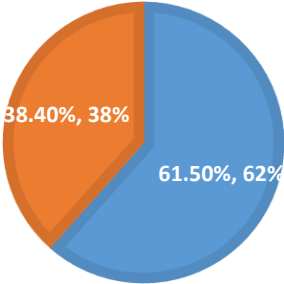
### HUMANIDADES PIJIJAPAN (MASCULINA)

Mujeres Hombres



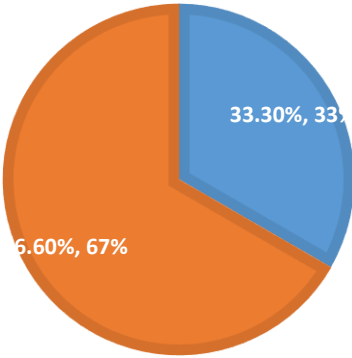
### INSTITUTO DE ESTUDIOS INDÍGENAS (FEMENINA)

Mujeres Hombres

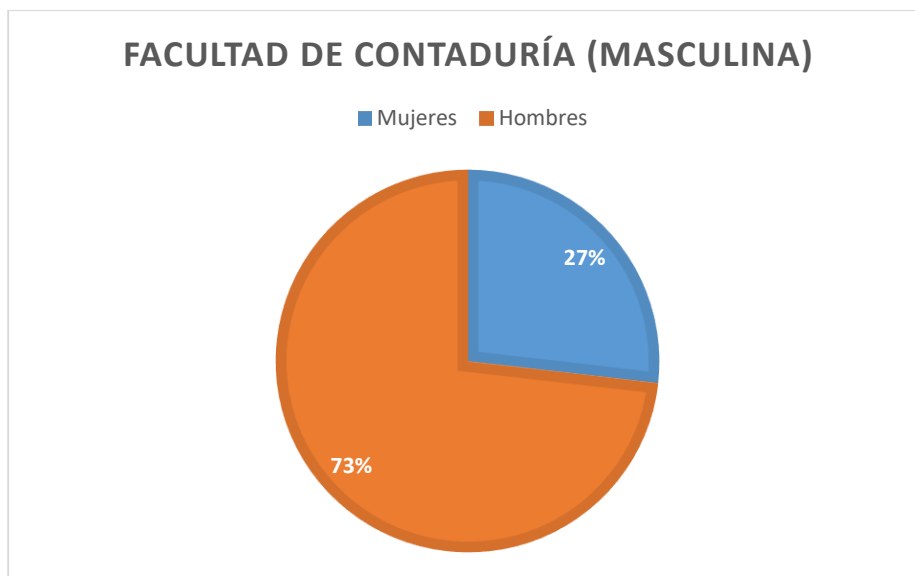
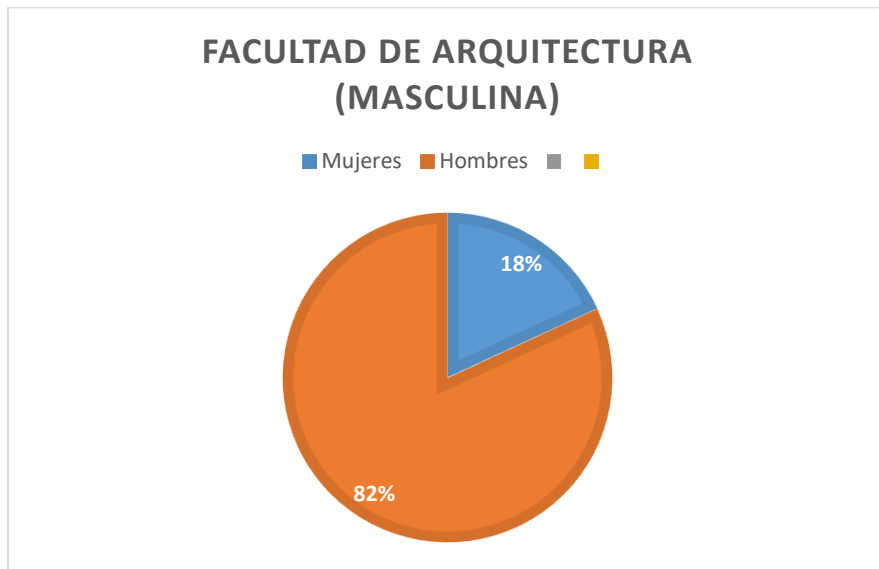


### INVESTIGACIÓN JURÍDICA (MASCULINA)

Mujeres Hombres

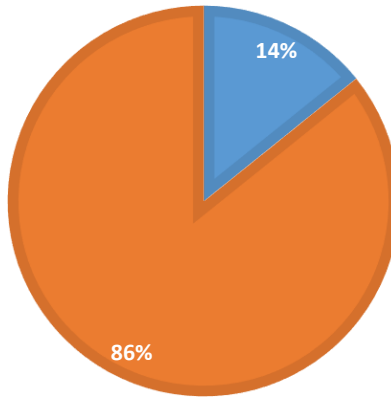


B) DES Ciencias Administrativas y Contables



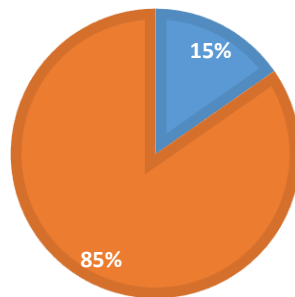
### FACULTAD DE INGENIERÍA (MASCULINA)

Mujeres Hombres



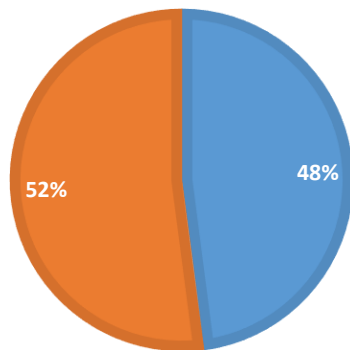
### FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS (MASCULINA)

Mujeres Hombres



### FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN (MIXTA)

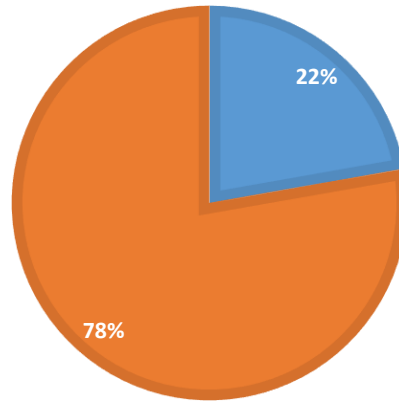
Mujeres Hombres





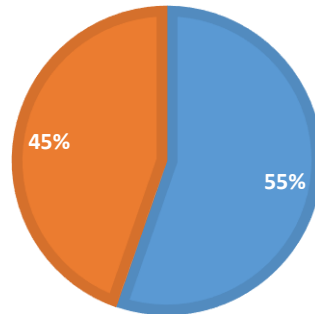
### FACULTAD DE NEGOCIOS (MASCULINA)

■ Mujeres ■ Hombres



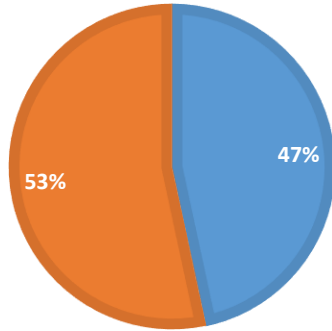
### FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN TONALÁ (MIXTA)

■ Mujeres ■ Hombres



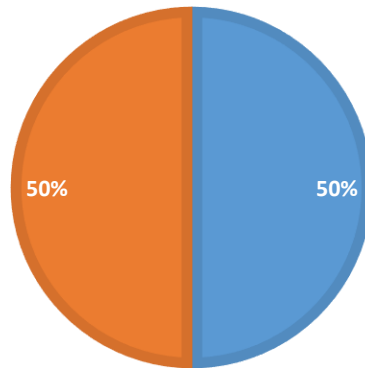
### FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN COMITÁN (MIXTA)

■ Mujeres ■ Hombres ■ ■



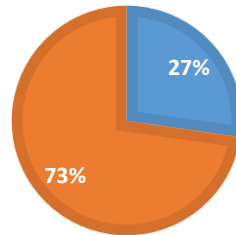
### FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN ARRIAGA (MIXTA)

■ Mujeres ■ Hombres



### FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN PICHUCALCO (MASCULINA)

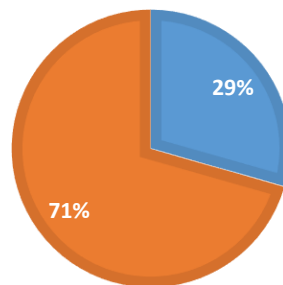
Mujeres Hombres



### C) DES Ciencias de la Salud

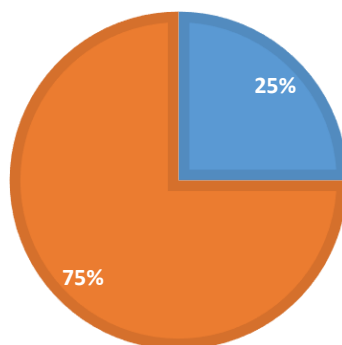
### FACULTAD DE MEDICINA TUXTLA (MASCULINA)

Mujeres Hombres



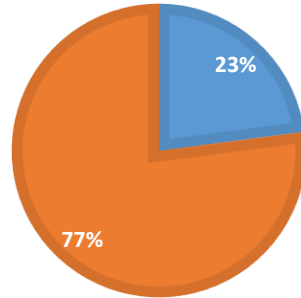
### FACULTAD DE MEDICINA TAPACHULA (MASCULINA)

Mujeres Hombres



### FACULTAD DE VETERINARIA Y ZOOTECNIA

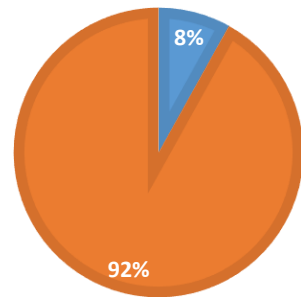
■ Mujeres ■ Hombres



#### D) DES Ciencias Agropecuarias

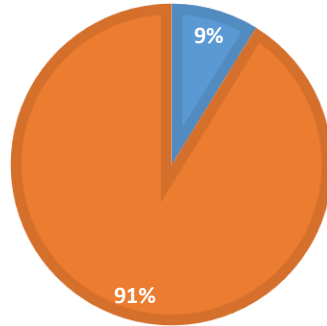
### FACULTAD DE CIENCIAS AGRICOLAS (MASCULINA)

■ Mujeres ■ Hombres



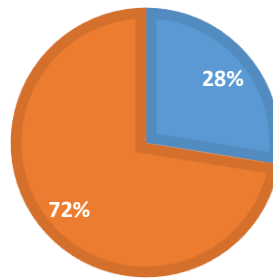
### FACULTAD DE CIENCIAS AGRONÓMICAS (MASCULINA)

Mujeres Hombres



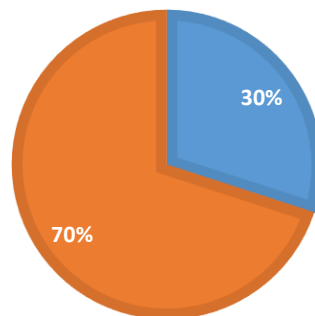
### FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS (MASCULINA)

Mujeres Hombres



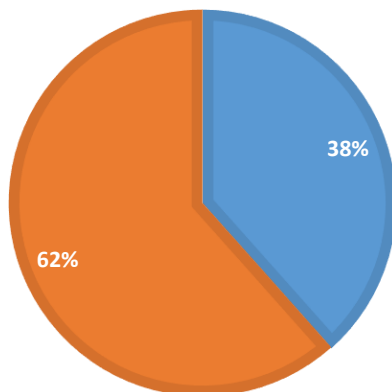
### FACULTAD MAYA DE ESTUDIOS AGROPECUARIOS (MASCULINA)

Mujeres Hombres



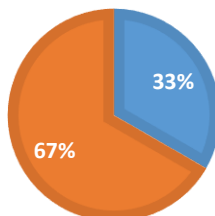
### INSTITUTO DE BIOCENCIAS

Mujeres Hombres



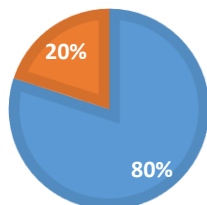
### ESCUELA DE ESTUDIOS AGROPECUARIOS DE MEZCALAPA (MASCULINO)

Mujeres Hombres

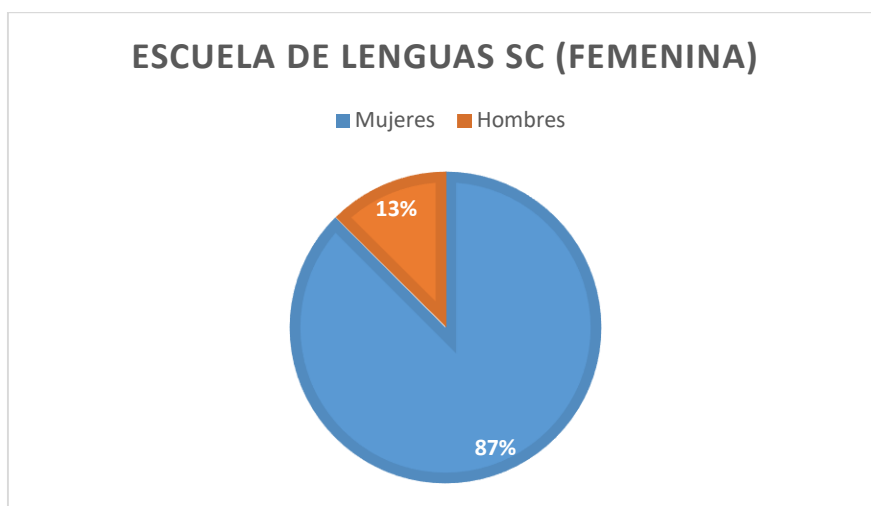
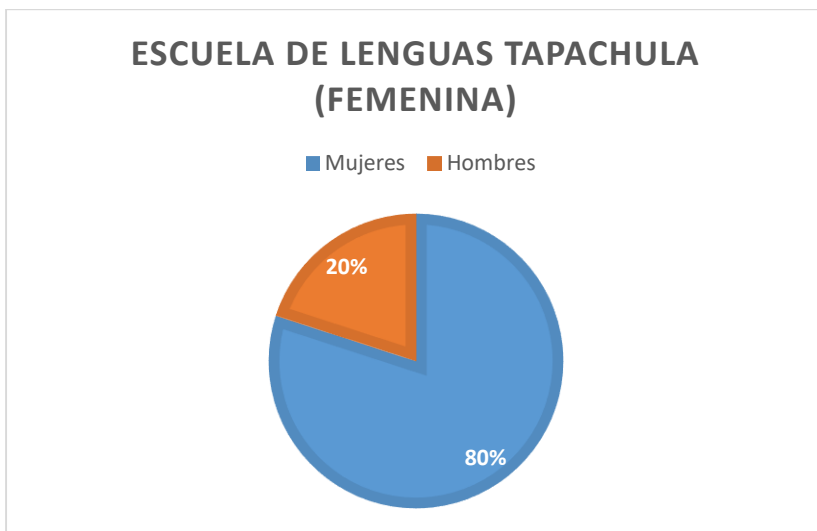


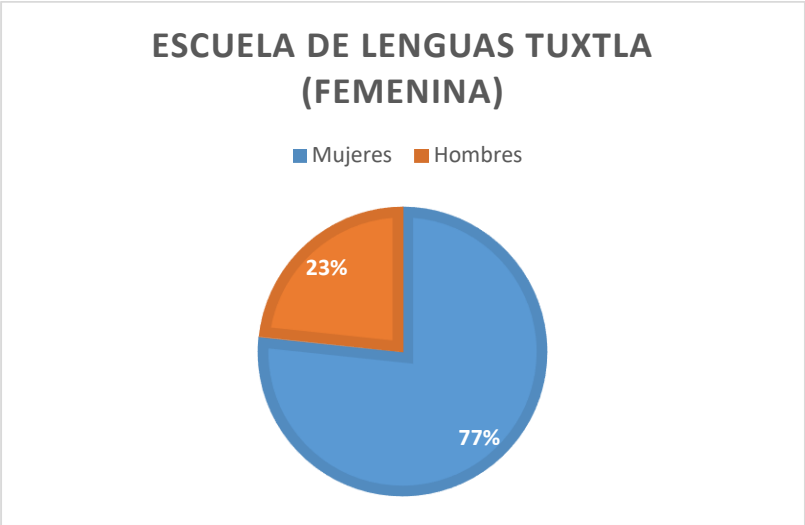
### ESCUELA DE GESTIÓN Y AUTODESARROLLO INDÍGENA (FEMENINA)

Mujeres Hombres

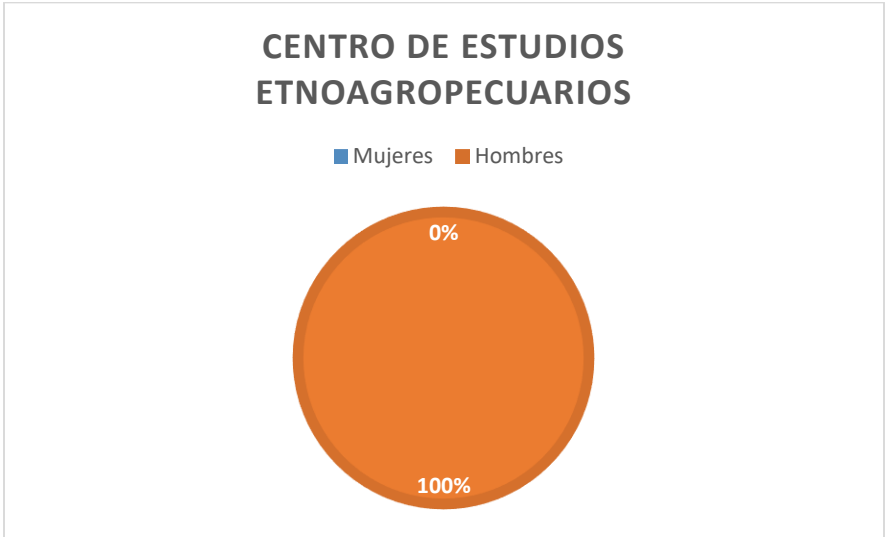


E) Ciencias en enseñanza de la Lengua





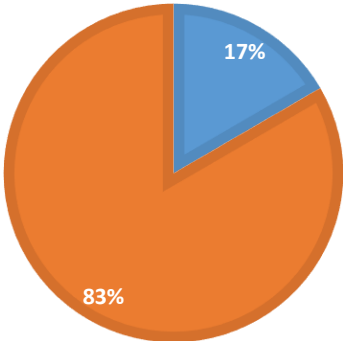
F) DES Centros de estudios de investigación





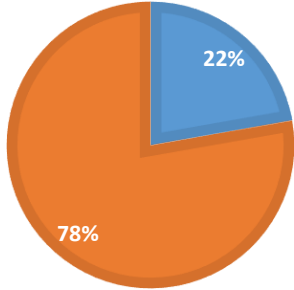
### CEDES (MASCULINA)

Mujeres Hombres



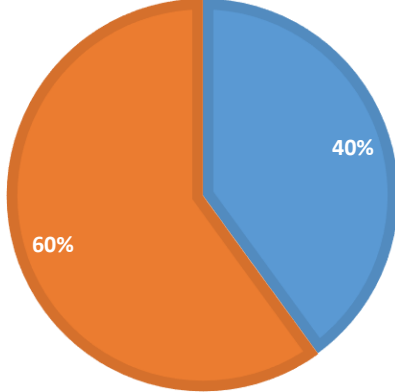
### CECOCISE (MASULINA)

Mujeres Hombres



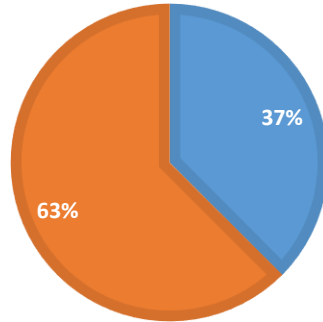
### CEMESAD (MASCULINA)

Mujeres Hombres



### CENTRO UNIVERSIDAD EMPRESA (MASCULINA)

■ Mujeres ■ Hombres



## **ANEXO 2. TRANSCRIPCIONES DEL TRABAJO DE CAMPO**

### **1. Relatos colectivos**

Los relatos colectivos fueron el primer momento del trabajo de campo, para su realización, se identificaron a las escuelas y/o facultades, a partir de los datos estadísticos de la brecha de género. De estos datos se seleccionaron 3 escuelas y facultades, una femenina, una masculina y una mixta, estas fueron: La Facultad de Medicina Humana (masculina), Facultad de Humanidades (mixta) y Lenguas Tuxtla (femenina). Posteriormente, se contactó a la académica a cargo del área de género, en cada facultad, que fungen como enlaces del departamento de género de la universidad, para organizar el grupo de discusión e invitar a las académicas de tiempo completo, y que fueran madres, que quisieran participar. Debido a los tiempos de las académicas, fue muy difícil concretar las reuniones, por ello, se optó por hacer abierta la invitación, es decir, todas las académicas, de tiempo completo o no, que fueran madres o no. De esta manera se lograron hacer reuniones de 5 académicas aproximadamente.

#### **1.1 Académicas de la Facultad de Medicina Humana UNACH**

Inicio: La sesión dio inicio con la presentación de los objetivos de la investigación y los datos estadísticos de la brecha de género que elaboré para esta investigación, con la finalidad de compartir con las académicas los resultados de este estudio estadístico, y así, visibilizar la brecha que existe en los diferentes rubros entre académicas y académicos de la UNACH. Durante la presentación hubo algunas intervenciones de parte de las académicas:

Académica P: Ahorita que mencionas eso de que los hombres tienen una situación favorable en su hogar, así es, yo conocí un señor el Dr. Ordoñez que ya falleció, estuvimos juntos en la maestría y una vez nos dijo “son las 7:20”. Entonces sí, o sea, ya eran las 7:20, el señor venía impecable y todo ¿no? Pero nosotras para llegar aquí teníamos que darles de desayunar a los hijos, llevarlos a la escuela y venirte a la escuela ¿no? Para el hombre eso no pasa, la mujer les deja hasta la toalla, o sea tienen un papel muy beneficioso para poder despegar en la profesión, en cambio las mujeres tenemos doble y triple rol, y depende del número de hijos que tengamos también.

Académica ME: Yo creo que, bueno, cómo se va interpretar esto porque, al principio, cuando se inicia la facultad de medicina, la contratación fue de solamente hombres, porque llegamos, así como una parvada, y fueron los que ingresaron, no llegó una parvada de mujeres también, entonces no podían contratar tantas mujeres como hombres porque no habían, lo mismo creo pasa en agronomía donde la mayoría de los profesionales de ahí se inclinan hacia esa disciplina porque es lo que ellos desarrollan o donde se desenvuelven, entonces para la interpretación de estas gráficas, podría haber una, una interpretación como falsa, al pensar,

bueno, yo creo que se discrimina a las mujeres porque hay más hombres, pero puede ser porque su perfil no está adecuado a lo que contratan. Cómo en agronomía van a haber más mujeres si no estudian eso las mujeres.

Académica ME: Lo que dice maestra de, le voy a dar unos datos así, antes no estudiaba la mujer más que para profesora, porque no había otras ofertas, entonces la inclinación era a ser mamá, yo le puedo compartir un grupo en el que yo estuve, de 60 solo 3 hombres habían, quiénes iban a ocupar después esos puestos, pues las mujeres, quienes se contrataban más las mujeres, quiénes eran directoras o supervisoras, las mujeres... poco a poco se ha dado un cambio.

Académica P: en mi carrera yo te apuesto que ya van al 50% en veterinaria, e ingeniería también han aumentado, pero habría que tomar en cuenta a los profesores de contrato.

**Al terminar la presentación, se les pidió que externaran su punto de vista y lo que experimentaron al conocer los datos, estos fueron los comentarios:**

Académica ME: Yo aquí le veo mucha importancia porque ahora que estaba mencionado que hay que cerrar más la brecha entre hombres y mujeres, sí, pero qué costo ha tenido eso, que la mujer trabaje, ¿estamos bien ahí? ¿en nuestra sociedad estamos bien? La desatención de los hijos principalmente, la mujer quiere trabajar mañana y tarde, algunas, otras no queremos ni mañana ni tarde, pero estamos trabajando mañana y tarde, y pienso yo que, por mandato, debiera ser, la mujer, aunque su tiempo sea mixto, debería de estar o hacer un acuerdo para que la mujer, un tiempo esté en su trabajo y el otro tiempo en su hogar, y veríamos cómo iba a cambiar la cosa familiar, eso es esta una inquietud que yo he tenido por ver a los niños tan desatendidos. Pero este trabajo está muy interesante, creo que va dejar muchas cosas buenas.

Académica M: Respecto a las cifras yo coincido con la maestra, tendría que haber una situación de otras variables, como el ingreso de los maestros, para que no fuera tan sesgada la información, ahorita en apariencia pareciera que, en estos tiempos, la universidad da prioridad a los hombres, pero las contrataciones fueron hace 40 años más o menos, entonces era una sociedad diferente, era una situación distinta entonces tal vez habría que analizar el tiempo. Además, las formas de contratación ahora son totalmente distintas, entonces yo considero que a lo mejor por ahí hay alguna situación. Lo que también me llamaba la atención, es esta cuestión de que a pesar de que, por ejemplo, acá en la Facultad de Medicina Humana somos menos profesoras que estamos de tiempo completo, sí hay una situación en el caso de los doctores académicos que somos más profesoras que profesores que estamos en los cuerpos académicos y de la cuestión del perfil PRODEP parece que también, entonces quiere decir que a pesar de que somos menos mujeres dedicadas a tiempo completo, estamos impactando más en la cuestión de las actividades académicas, que son actividades de investigación y de otro tipo, aquí también cabe analizar qué tipo de profesionales están porque francamente en la Facultad de Medicina se maneja un perfil completamente distinto

por ejemplo al área de humanidades, en humanidades son profesores que están dedicados solo al área de humanidades, aquí vemos que nuestros compañeros pues tienen otras ocupaciones. Pero sí valdría destacar el compromiso que tenemos las mujeres con la institución y en este caso también a la cuestión de la calidad, porque también esto es parte de lo que estamos trabajando como mujeres académicos, esa parte me parece importante, ver el compromiso que tenemos como mujeres, ver cómo lo estamos haciendo y de alguna manera en estos datos pues está saliendo a la luz, que somos más profesoras las que estamos trabajando en cuerpos académicos, que somos más profesoras en perfil PRODEP, quizás no estamos en el SNI pero también en el SNI, por las características que tiene precisamente el área de ciencias de la salud, es distinto al área de sociales y humanidades que es la exigencia diferente. Y también en las otras facultades, en las que aparecieron al final, también son de reciente creación son de las más nuevas de la universidad, todos los centros, los departamentos, creo que también por acá hay algunas carreras que se han hecho más para la cuestión de la mujer. Me llamaba la atención el área de ciencias de la administración, yo consideraba antes que también había posibilidades más para las mujeres, pero también recordé que ahí es más para los contadores, que también esta área es de las más antiguas, junto con la de ingeniería, son las más antiguas de la universidad, habría que ver entonces la edad en la planta docente.

Académica N: En cuestiones generales, me llamo la atención que existen carreras más propias de género, sin embargo, la inclusión de la mujer se está dando ahí, aunque es un número mínimo, pero se ve que se está participando. Lo que a mí me llama la atención es, por ejemplo, analizar en cada carrera precisamente por este desajuste que hay entre más hombres y mujeres, porque a veces manejamos números, pero cuando ya manejamos porcentajes estas cuestiones se van igualando y vemos un panorama más general. Y si me llama la atención por ejemplo el área de medicina, que predominan mucho los hombres, y se está viendo que en la participación de la mujer, no está dedicada al 100% a la carrera realmente, porque son madres de familia o por otras actividades, en cambio el hombre se dedica al 100% a ello, si pudiéramos analizar realmente no sé cuál sería la participación de ellos con la familia, entonces esa podría ser la variación, y lo que mencionas las compañeras, cuando se dieron las contrataciones este era un espacio prácticamente exclusivo de hombres y ahorita yo lo que veo por ejemplo que todos los hombres que nosotros tenemos en la escuela ya son gente muy adulta, en realidad si tuviéramos que hacer una reforma, saldría mucha gente que ya no debería de estar acá, yo creo que eso cambiaría un poquito el panorama, de pensar que a lo mejor se van un poco de hombres, pero podrían ingresar más mujeres.

Académica P: Yo también me quedé pensando en esa gráfica, que quizás si hay más mujeres, pero no están consideradas porque no estás considerando a otro tipo de contrataciones, entonces por ejemplo en Gerontología hay muchas mujeres, pero como no son de tiempo completo, no están reflejadas acá, y por ejemplo en medicina están los de contrato. Ahora fíjate que quizá esto no quede directamente, pero, yo veo que a veces las doctoras les

conceden a veces la palabra a los hombres, como que es algo psicológico en el cual si no va la firma de un hombre o si no participa un hombre no se considera igual, y también se ve en las alumnas, las alumnas llevando el café del Doctor,

Académica ME: Ah, pero los presionan, ellos las presionan para que pasen...

Académica P: Sí, pero los profesores lo hacen, pero lo veo a nivel directivo, alguien a nivel directivo el otro día me decía: “Es que aquí el que sabe todo es el Dr. Salazar”, ¡No!, es que a nivel directivo ya eso lo deben de saber, pero vamos a eso, todos se recargan en un hombre, ¿por qué no le tienen la misma confianza a una mujer? Casi siempre es al Doctor en la práctica profesional, se le tiene más confianza a un ginecólogo hombre que a una ginecóloga mujer, entonces, son esas cuestiones culturales que todavía no se transforman.

Académica MT: A mí me ha pasado algo aquí en la escuela que antes no, tuve un grupo con muchas mujeres, y generalmente los alumnos hombres son menos responsables porque se distraen, van a fiestas son más desorganizados, pero las alumnas eran muy buenas, muy estudiosas, la coordinadora en ese tiempo también me dijo “estás alumnas son excelentes”, y ahora se lo pongo de muestra a los alumnos, porque ahora me ha tocado que hay más hombres, les digo: “fíjense a esas alumnas que en casi todo el grupo eran como 6 o 7 hombres y la mayoría mujeres, buenísimas, no como ustedes”... así los regaño (risas). Tengo una comadre que es maestra de una prepa, y me comenta lo mismo, ahora se ha dado que en los grupos hay más mujeres que hombres. Pero el problema de las mujeres acá es que, si van a hacer una especialidad se tienen que ir, y si llegan a tener un hijo pues ¿cómo le van a hacer? Se quedan con los abuelitos o simplemente no tienen hijos. Pero a mí me ha pasado eso...

Académica ME: Ah, pero ya está escrito eso maestra, ya se hizo un estudio que para 2050 los grupos van a ser predominantemente mujeres, y los cuerpos médicos van a ser femeninos, ya está escrito.

Académica MT: Ah pues yo creo que ya ni van a tener hijos (risas).

Académica G: Pues yo creo que la tensión demográfica está trayendo toda esta oleada, también la constitución cultural de una institución, pero lo que me gustó mucho fue ver que por ejemplo que las facultades de nueva creación se estén ocupando de eso, la que me encantó verla fue la de interculturalidad o sea, ella predica con el ejemplo, o sea si yo voy a ser intercultural lo voy a demostrar, ahí está, entonces lo está demostrando, siento yo que esa es formación y eso es lo que a nosotros nos faltó.

Académica R: Bueno, en relación a eso a mí me llama la atención es esa brecha tan grande que todavía existe y que todavía existan estas carreras que son o femeninas o masculinas, y precisamente como dice G, la intercultural hace esa situación de paridad, 5 hombres y 5 mujeres, que sea la misma situación, que es lo que tenemos que empezar a buscar ya en las demás áreas, como dicen, esas graficas se muestran así porque tiene toda una historia de

contratación de edad, en fin, una serie de circunstancias de cómo se daban los tiempos (completos) porque no siempre ha sido el patrón el que da el tiempo, entonces eso también cuenta, los “clubs de toby” de todas las escuelas, que también se está convirtiendo en “clubs de pequeña lulú” llama también la atención esto de la facultad de medicina que como M dice, esta situación de que aunque somos menos, somos las que estamos en mayor actividad y, un ejemplo si sacáramos cuántos son coordinadores cuántas son coordinadoras, porque la responsabilidad también cuenta, si hay un director cómo elige también su equipo de trabajo, pero quiénes terminan realizando esas labores, entonces sí hay una situación interesante, en cuanto a cómo maneja cada una de las facultades el ingreso de sus profesores o cómo estamos ubicados todos dentro de las mismas licenciaturas, y pues si hay que correr entre comillas a ya desmitificar a algunas licenciaturas, como el caso de agronomía que a mí me llama mucho la atención que agrónomas hay 5 pero varones hay 30, un ejemplo, la propia estructura de las ciencias de humanidades, ahí como que sí, en algunas hay muchos varones pero por decir, en humanidades pedagogía hay muchas mujeres, o sea si lo hiciéramos lineal quizá algunos grupos quedarían más o menos 50 y 50 mientras que en otra se disparan los varones. Yo creo que esta situación cultural que hace rato decía G, tiene mucho que ver, a nosotras las mujeres siempre se nos dijo que no teníamos la capacidad intelectual para ciertas áreas, los hombres son proveedores y por lo tanto le echan a la matemática, a la física, a la cuántica, mientras que las mujeres somos servidoras y entramos entonces a las profesiones donde se da un servicio, y en este caso entra la pedagogía, podría ser hasta la misma medicina, que no se ve reflejada pero sí.

**La siguiente pregunta detonadora fue: ¿Qué significado ha tenido para ustedes estar a cargo de un hogar y estar en la academia?**

Académica ME: pues yo, creo que es difícil, muy difícil, la mujer corre más, la mujer se hace como que, bueno ya de por sí dicen que las mujeres tenemos más capacidades que los hombres, y las tenemos, lo demostramos, somos capaces de, y yo me pongo a pensar cuando mi mamá, ella solo fue de hogar, porque mi papá se lo prohibió “tú no vas a trabajar porque tú estás para cuidar a los hijos”, él era el que se evocaba a llevar todo lo que se necesitara, si no había dinero, él lo conseguía, no la mujer se iba a preocupar, ahora no, ahora la mujer se preocupa por llevar el dinero también. La mujer sabe que tiene un compromiso laboral, pero la mujer, nunca va dejar de tener en la mente que tiene un compromiso familiar y que tiene una responsabilidad mayor, digo yo, mayor y distinta que su empleo, con el hogar. Entonces, sí le toca un desempeño mayor, es difícil, no es imposible, es atractivo al mismo tiempo, porque sabemos que el rol de la mujer es fundamental, digamos si se cae un hogar porque falta la mujer, se cae pues, pero si falta el papá, la mujer sale, la mujer sale y agarra la figura que se acaba de ausentar, si fue de viaje, si fue a estudiar, ¿quién sale? La mujer, creo que la mujer tiene ciertas capacidades que ahí están.

Académica N: Pues estamos viendo al gobierno ahorita, la secretaria de gobernación es mujer, la del bienestar, no sé cuántas mujeres hay, la que está ahorita construyendo lo de la refinería es mujer, la procuradora es mujer.

Académica R: Es que yo creo que más que nada, la estructura de cómo funcionamos también depende mucho de las ideas que nos hayan criado y nos hayamos creado, un ejemplo, yo la verdad tengo dos hijos pero creo que no funjo con un rol específico de ser mamá, ahí el hecho de la crianza tengo que confesarlo yo se lo dejé prácticamente a mi esposo, y los ha criado muy bien, yo ocupaba un rol totalmente diferente, en el caso de la maestra que dice de los proveedores yo soy la proveedora y no me molesta serlo, claro cuando también él puede aportar, perfecto, pero el cuidado es de los dos, el que cuelga el rol de familia o familiar no sé cómo se pueda llamar es mi esposo, yo hago nada más mi parte de trabajo, no siento ningún pesar, por decir la maestra se tiene que levantar a hacer el desayuno, ver que las hijas se vistan, ahorita está pensando qué van a comer en la tarde o en la noche cómo le van a hacer, yo no, honestamente, yo me levanto hago un chocomilk, dios la bendiga, cuando yo llegue ya va estar la comida y si no está se hace en ese momento, pero no hay mayor dificultad para que yo dijera “ay! Es que si me pesa” y también tiene que ver en el hecho de querer ser o querer jugar los dos roles al mismo tiempo y que te lo permitan porque hay esposos que me imagino nunca les permitieron a sus esposas, ahí está la maestra P, que ella sabe que tenía una obligación con su familia muy particular.

Académica MT: No yo también, yo hasta con los nietos, estoy peor. Por eso no quiero jubilarme porque aquí en la escuela, feliz mi vida, pero en la casa... (expresión de disgusto) yo soy feliz aquí en la escuela, tengo 41 años aquí, me voy a la biblioteca, veo qué libros nuevos hay, me gusta estudiar, me gusta enseñarles a los alumnos, es mi vida. Llego a mi casa y ¡ay! No quiero llegar. A veces sí se hace pesado.

Académica M: Lo que pasa que cuando te casas formas una sociedad, en esa situación yo creo que uno lleva una situación de entendimiento de los roles que vamos a llevar, en este caso por ejemplo lo que R dice es bastante común ahora, antes se podía ver como algo diferente, y en mi caso pues la verdad que nos hemos desarrollado profesionalmente a la par, hemos trabajado de la misma manera y también hemos buscado el apoyo, yo siento que aquí también es importante que haya gente atrás que te esté apoyando, francamente aquí yo no veo una situación mal la de la figura del hombre, por el contrario, considero que el desarrollo también de la mujer, también tiene mucho que ver con la figura del hombre, en el caso mío también es de mi padre, él fue el que vio que siempre saliéramos adelante y que encontráramos una pareja que fuera la más prudente para salir adelante en una cuestión tanto económica y en un desarrollo profesional, aunque yo siento que la mujer siempre ha trabajado, porque veo a mi abuela y por ejemplo ella pues hacía cosas para vender, hacia tamales, dulces, conozco otras mujeres también que tienen tiendas de dulces etc. Entonces siento que la mujer siempre ha trabajado, siempre ha hecho, aparte de la labor de la casa, la



crianza de los hijos también ha contribuido en los gastos del hogar, también contribuye en hacer la administradora de los gastos y hacer rendir el dinero, trabajaban hasta haciendo la ropa de los niños, de tal manera que yo siento que el papel de la mujer nunca ha sido solo de estar recibiendo. Creo que también se ha desvirtuado esta situación de los valores y la crianza que era esencial y que ahora desgraciadamente estamos padeciéndolo, porque al dejar la crianza y los valores e manos de otras personas, entonces hay falta de comunicación en la familia. O sea, está bien el empoderamiento que tenemos las mujeres, pero también yo siento que de alguna manera ahora, estamos tratando de discriminar al hombre, yo siento que ambos somos seres humanos, ambos estamos en la misma posición y siento que la mujer siempre ha tenido un papel importantísimo, muy importante, en el caso de la familia de mi papá era más un matriarcado, la mujer era la que dirigía la que decidía cómo se iban a hacer las cosas. En el rol que estamos jugando ahorita (profesionistas) si es importante pero no hay que discriminar la participación de los hombres.

Académica R: Totalmente de acuerdo con lo que dice porque el matriarcado siempre ha existido, toda la vida, mi abuela, mi bisabuela, mi madre, mis hermanas, mis primas, siempre han jugado el papel más importante y han hecho un rol de familia, de amas de casa y un rol de profesionistas o de personas que no tienen una profesión pero que apoyan con sus trabajos, mi abuela hacía y vendía velas, apoyas a la pareja para que salga adelante y tu pareja te apoya, o sea no veamos nada más al varón como proveedor.

Académica P: pues yo les quiero compartir mi experiencia, yo me case, yo no sé ni cómo me casé la verdad, ya ni me quiero acordar (risas) tenía yo una situación familiar muy triste, mis dos padres fallecieron al mismo tiempo de cáncer, mi papá perdió la memoria, ya no nos hablaba, y mi mamá cada vez que la internábamos la mutilaban, horrible, entonces era una situación muy deprimente, y de repente llegó y también mis compañeros de generación ya se habían casado todos, y al único que me sacó a flote de esa generación fue mi marido que eso fue la única situación agradable que tuve...

Académica ME: No, no, no, también fuiste mamá, te hizo mamá...

Académica P: Pero hay un detalle que les quiero confesar, cuando me casé pues llego a mi casa, y entonces tenía yo las cosas y todo, entonces mi marido me dice “me voy a ir a dar consulta y ahí te quedas” pero el “ahí te quedas” fue para toda la vida, él nunca se involucró en la vida familiar, estaba meramente como visita de médico, y entonces como patrón cultural, como mi mamá y todas eran madres sacrificadas, mi mamá tuvo 10 hijos, pues yo lo vi como natural, pero ahora que reviso mi vida, digo qué bárbaro yo cogí este error sin darme cuenta de la gran responsabilidad que sola me tocó, entonces en una ocasión estaba con el psiquiatra, yo ya me estaba separando, él es muy directo y salí llorando porque me dice: “sale peor llorar, usted está saliendo de una relación donde su pareja le ha sido infiel siempre” y lo digo porque no soy la única, creo que hay muchas mujeres que fuimos educadas tradicionalmente y que tenemos esa cosa de que tienes que sacar adelante a los hijos, tienes

que hacer esto, ah pero de todos modos también me ayudas, también me ayudas a trabajar, en la actualidad así es, veo a muchas muchachas y les pregunto: “vas a seguir trabajando” “ah claro que sí”, o los muchachos “mi pareja sigue trabajando”, ahora ya es muy normal que la mujer trabaje, a mí mi ex marido yo creo que ya tenía programado que él iba a dejarme yo ya había renunciado aquí a la facultad porque trabaje primero como 6 meses aquí, luego me fui a Tlaxcala y luego me vine, me dijo “mira apúrale, apúrale, porque no vayas a perder la plaza” yo ya estaba embarazada, entonces a él le preocupaba mucho que me quedara sin trabajo porque yo creo que ya tenía planeado dejarme, por un lado fue muy bueno, porque nunca dejé la práctica, si no me hubiera ido mucho peor, como muchas mujeres que se quedan con una mano atrás y otra adelante. Yo llegué una vez al instituto de la mujer y me platicó la psicóloga que una persona estuvo casada con un hombre de mucho dinero, por lo mismo tenía mucho poder el señor, un día dicen que cuando llegó a su casa la señora, la puerta estaba cerrada, él se había enojado porque se enteró que ella se fue a quejar ahí al instituto de la mujer, y la dejó en la calle, se tuvo que ir con su niña y en el instituto le dieron dinero para su boleto. Cuando mi mamá murió, mi hija mayor tenía 3 meses, y mi mamá me decía “hija por los hijos todo” y tiempo después me di cuenta de que por los hijos NO todo, mi suegra me decía “es que la que está en la casa eres tú, por lo tanto, a ti te toca la educación de los niños”. Pero ese es el rol que les tocaba, eres mujer y tienes que hacer todo.

Académica ME: Entonces ¿te das cuenta que no hiciste todo lo que te tocaba hacer con tu pareja? Si todo se lo dedicaste a los hijos ¿qué le dedicaste a él? A lo mejor no lo supiste...

Académica: o sea a ti te pueden dar de palos, pero tu aguantas porque eres la madre y la madre se tiene que aguantar.

Académica ME: Es que la mujer, primero tiene en la mente a sus hijos y en segundo o último término a la pareja, entonces se dedica todo el tiempo a los hijos, tengo una sobrina que acaba de ser mamá y es señor ya está grande ya tiene hijos mayores, pero a ella le llegó la maternidad, que ni lo esperaba, ahora su hijo es su foco de atención y el hombre ya pasó a segundo término, no le dedica casi nada de tiempo. Me doy cuenta que ella está mal, que no debe enfocarse solo a sus hijos, aunque esté la novedad, el otro señor también necesita atención y tiempo.

Académica P: Yo todavía soy de la época en la que me decían mis amigas, cuando ya me estaba yo separando me decían “es que mira la mujer es de la casa, el hombre de la puerta para afuera puede hacer lo que quiera, tú no te fijas”, no pues cómo que no me fije, yo decía sí me fijo, con todo y eso pareciera que soy muy tradicional pero yo le mandé sus cositas bien a volar a la calle, porque no iba a estar viviendo de gratis y ya con las amantes, y a las amantes todo y hasta eso tuve que trabajar, tuve papelería, escuela de medicina, ayudante de sus cirugías y estudié cosmetología, entonces el señor feliz, y también atender a las hijas.

Académica G: Yo siento que la sociedad está cambiando, yo desde mi punto de vista sí admiro a las doctoras, la tecnología nos está haciendo fácil la vida, es mucho más rápido todo y más práctico, tal vez porque no tengo hijos siento que no tengo tantas dificultades, incluso lavar, planchar, la tecnología lo facilita, cocinar también, ahora te vendes, compras y listo o sea es mucho más fluido, obviamente al ser más fluido, te da tiempo de hacer más actividades, entonces estás poniendo otras actividades y por eso eres como multitareas, pero yo siento que es por esa mismo auxilio que te está dando la globalización, la tecnología te está envolviendo en este nuevo sistema y te está permitiendo ser mucho más activo en cualquier otro rubro, sea el rubro profesional, sea el rubro familiar, o sea el rubro religioso también, la sociedad está cambiando porque yo veo a los muchachos, no son tan responsables, si tienen un compañero que él lo haga, si tienen jefe de grupo mejor, ya no es tanta la competitividad, no se afligen, la vida fluye, porque así está su actualidad, es un cambio de la dinámica social, todo fluido.

Académica N: Yo creo que los roles son los que debemos establecer bien, en cuestión de género porque por ejemplo nosotros en nuestra generación con excepción de G, que es la más joven, pero tenemos una trascendencia familiar en donde antes la mujer era de la casa, no se preparaba porque era la que se dedicaba al cuidado de los hijos etc. Y el esposo era el que salía. Yo hablo de mi experiencia, yo tuve unos padres ejemplares que a pesar de que carecíamos de comodidades económicas, era una pareja muy ideal porque ni mi papá era el que mandaba ni mi mamá era la que obedecía, ahí eran los dos, y me acuerdo porque cuando hacía uno algo, no nos pegaban, los dos llamaban la atención, desde ahí empezaba a entender el rol que ambos tenían, ni uno era más que el otro. Mi mamá trabajaba en la costura, ella trabajó mucho en esas tiendas de novia, ayudando a mi papá en el cuidado de nosotros que fuimos 4 hermanos, o sea ambos aportaban. En la actualidad por cuestiones económicas, la necesidad de la mujer o el incremento del rol que nosotras necesitamos es que se prepare la mujer, ya no es aquella que se va quedar en la casa, entonces eso es lo que en nosotros ha cambiado y hace la diferencia, de que ahorita a la par se preparan hombres y mujeres, el problema es que no hemos entendido que ni uno es más que otro, y como tenemos esa, a veces la creencia de que el hombre es educado para aportar y la mujer para recibir, es lo que hemos cambiado. Ahorita, si queremos que esta sociedad llegue a funcionar mejor es la igualdad realmente porque todos tenemos capacidades de realizar cualquier cosa, pero el hombre se ha empoderado en eso de decir “somos superiores a las mujeres” y no lo han aceptado eso porque ahora dicen: “ustedes que se empoderaran ahora vas a ir a hacer labores de hombre”, y en realidad no lo puede una hacer, ahorita por ejemplo en la casa si no hay un hombre, simplemente clavar un clavo no lo puede una hacer porque no tiene una esa, de poder sí pero no tiene una esa fuerza, pero no me refiero nada más a la cuestión de la fuerza sino a la cuestión de igualdad de género, de capacidades que podemos realizar. Que no se sobreentienda que uno va ordenar al otro, deberíamos marchar iguales, ahorita se está dando

que en la política hay muchas mujeres. Y el hombre no acepta eso, si nosotros aceptamos que el hombre dominara y fuera superior.

Académica ME: Hay cosas que no podemos hacer, aprender habilidades sí podemos, por decir clavar un clavo, poner un tornillo, componer una plancha, cambiarle la clavija, eso no es dificultad, pero la fuerza, cambiar una llanta sí es más difícil para una mujer, porque la llanta pesa, empujar un coche para que arranque al empujón es difícil porque el coche pesa y la mujer no tiene esa fuerza. Claro que ahora los hombres ya se peinan de cola, se ponen medica cola, aretes, ellos ya se afeminaron desde cuando, pero hay cosas que la mujer, aunque quiera no podemos, no es que seamos el sexo débil.

Académica MT: Yo lo que me he dado cuenta es que va desaparecer el matrimonio, los hombres no quieren casarse porque no quieren responsabilidades, porque no quieren hacer nada, la mujer ya no quiere lavar ya no quiere hacer comida.

Académica P: Es que la mujer ya despertó y ya se dio cuenta de que no va estar ocupando todos los roles de tener que irse a trabajar y hazte cargo de la casa.

Académica R: Bueno la mujer ya despertó, pero ¿quién nos despierta? Finalmente, no es solamente la sociedad que las despierta sino una familia que también influye, si un joven está en una familia en donde no hay presencia pues se crían solos, entonces quien realmente está promoviendo esos valores, quién está provocando esos cambios, el ambiente nada más, el internet, las redes sociales, la televisión.

El tiempo de las narrativas hasta ahora, fue de 1 hora y 20 minutos por lo que se dio inicio a las actividades “uso del tiempo” y “Mapa de movilidad”. Las siguientes imágenes son los resultados de estas actividades.

## **1.2 Académicas de la Facultad de Humanidades UNACH (1er grupo)**

Los relatos colectivos de esta actividad se dividieron en dos sesiones, pues varias de las académicas que llegarían no pudieron asistir. La sesión inició con la presentación de los objetivos de la investigación y los datos estadísticos de la brecha de género en la UNACH. Posteriormente se inició con la discusión colectiva respecto a los datos, la pregunta para detonar esta discusión fue: *¿Cómo se viven estas brechas en la vida académica y en la vida cotidiana al pertenecer a una facultad mixta?*

Académica D: Bueno, yo en lo personal sí he visto tanto con compañeros y compañeras y también con alumnos y alumnas, esta idea de que tal vez las mujeres somos menos inteligentes y menos capaces que los hombres. En algún momento, me acuerdo perfecto de un alumno, que en una clase era el primer semestre creo, de las primeras cosas que dijo en la clase fue “es que yo no vine aquí a que una mujer me enseñe” y para mí sí fue muy fuerte,

porque al parecer solo quería clases de hombres. Y sí en algún momento, en algunas reuniones de trabajo de manera informal no falta el chiste o comentario como minimizándonos, eso sí lo he visto y lo he visto de compañeros, entonces así lo he vivido yo.

Académica C: Bueno, hace algunos cuantos años, el ambiente laboral que se vive aquí en la facultad, a partir de mi percepción personal, no sé si se dan cuenta que había mucha preferencia por elegir a profesores varones para algunas materias, por ejemplo. Entre los mismos compañeros consideran que las mujeres somos menos inteligentes, menos capaces y hay muchas quejas en relación a que dicen que somos muy conflictivas, “en ese cuerpo académico no” o “en ese proyecto no porque hay muchas mujeres y es mucho conflicto”, en la actualidad siento que se ha cambiado un poco este panorama, hay un poquito de más intención por fomentar la equidad, viendo estas cifras que nos presentas de la brecha de género, ahí nos damos cuenta de toda esta preferencia que le dan a los hombres en donde los PTC son más varones en determinadas facultades, los cuerpos académicos quiénes lideran estos cuerpos son profesores, son hombres. Siento que hace falta mucha toma de conciencia por parte de profesores, por parte de los alumnos, de toda la comunidad en general.

Académica I: Bueno en mi caso, yo soy maestra de asignatura, no pertenezco a un cuerpo académico, del 2015 para acá sí me invitó una de las doctoras de aquí de la facultad a colaborar con ella en algunos proyectos, ella le ha gustado trabajar en contextos de pueblos originarios y qué observo desde fuera, bueno con ella, a partir de la invitación veo una ruptura en ese cuerpo académico, donde también hay hombres y mujeres, pero lo que observo es que como que la mayor tarea se le dejaba a la mujer y el hombre se aprovechaba del trabajo que hacían las integrantes del cuerpo académico, igual se da ahí una ruptura. Ahora, en mi experiencia como maestra de asignatura y en estos trabajos de academias que hemos tenido y que nos hemos organizado pues si también he sentido ese rechazo por ser mujeres, pero creo también que a nosotras nos ha hecho falta creernos esa parte, de que sí podemos, de que el hecho de que seamos mujeres, claro que podemos organizar un foro, y lo hicimos este semestre con alumnos de primer semestre, el hecho de que sí tenemos la capacidad y no sentirnos excluidas, y cuando hemos querido integrar a los compañeros de pronto sí asisten a la primera reunión de academia que tenemos, probablemente a la segunda, pero de ahí es así como que “qué le voy a hacer caso a estas viejas”, literal. Entonces sí te quedas con esta parte porque además lo llevan al grupo, entonces los alumnos, las alumnas dicen “por qué los profesores no participan”, en estos trabajos que vamos haciendo de proyectos integradores, solo las mujeres estamos ahí. Y claro, que no son todos, hemos tenido compañeros que se han integrados, pero han sido 2 o 3, muy pocos.

Académica CR: Yo soy la más antigua, entonces trato de recordar lo actual y no recuerdo mucho, porque a mí no me afecta, tomo las cosas de quien viene y tengo un don, olvido las cosas rápidamente, o sea desecho, no me interesa. Esa es una, quizás lo tenga que dividir por etapas, en la primera etapa cuando llegué ahí sí fue un poco duro o ruda la situación porque

yo comencé en letras latinoamericanas, y resulta que yo venía con un conocimiento distinto a lo que se estaba proponiendo, sobre todo cuando se hizo la primera reunión para hacer el cambio de planeación, entonces ahí sí surgieron algunos problemas con varios compañeros porque yo veía otras cosas, y empezó un conflicto de saberes, y la competencia, pero yo, ay! Me da pena decirlo chicas, tengo un rasgo muy masculino, que yo llego y me impongo donde sea, no me interesa el área que sea, pero no es de mala onda, es que ya soy así, soy machorra, entonces también hay que tener un poco de cuidado en ese sentido, cuando digo machorra no es que me cuelguen los tarros y esas cosas, pero sí tengo esa fortaleza que tienen también los hombres entonces cuando me hicieron esa cuestión estos cuates, pues se toparon con pared porque yo no me replegué, yo no me fui llorando como perrito, yo también me puse. Mi segundo periodo o etapa es que, en la medida que fue pasando el tiempo yo me fui ganado el respeto por mis saberes, por mi conocimiento, entonces a mí no me podrían hacer nada, entonces paso esa etapa, digamos la tercera, que es ya la etapa adulta, llegada casi a la jubilación por los años que ya tengo acá y lo que veo es desde fuera que hay una diversidad por edades de los docentes, de los antiguos, los no tan antiguos pero que tienen varios años aquí, y los jóvenes, y ahí sí hay una cuestión más compleja, porque los jóvenes quieren imponerse a los viejos, de alguna manera queriéndonos hacer a un lado, pero no pueden porque los que tenemos el conocimiento, nos actualizamos, estudiamos, leemos, entonces estos no pueden hacer lo que quieren. A mí me han tocado jóvenes que ni siquiera, o sea no te permiten el paso, no hay caballerosidad, pasan y te empujan porque van primero ellos, a mí eso no me interesa ni me hace ruido, sin embargo, sí lo veo cuando se lo hacen a otra jovencita, a otra maestra jovencita y ella sí se enoja, ella sí se pone, yo lo tomo de quien viene. En ese sentido yo no me he sentido, porque lo olvido si a mí me hacen algo lo dejo, pero yo tengo el respeto de todos desde el más viejo hasta el más chavito, porque no le permito que me hagan groserías, ni de machismo, ni de género ni nada. Me he sentido bien en mi trayecto de 29 años que he estado aquí.

La siguiente pregunta detonadora fue: *¿Qué significado ha tenido para ustedes vivirse como madres, esposas, académicas y/o dueñas de un hogar? ¿Cómo vive una académica estos roles?*

Académica CR: Bien, pero en determinados momentos, cuando la exigencia cambia, nos hacen venir en un horario que no nos corresponde, nos entra la ansiedad, a mí me pone un poco ansiosa, sé que tengo que estar en mi casa porque mi hijo tiene que hacer tareas y tengo que llevarlo a que le den sus clases o bien como me ha pasado en las mañanas, yo tengo que estar acá temprano y me entra esa ansiedad, porque tengo que estar acá temprano pero tengo que llevar al hijo a tal lado porque haya lo están esperando para hacer también tareas, entonces el rol de madre en mi casa, tranquila, pero cuando se conjunta o de alguna manera aquí nos exigen otras cosas y en casa tengo otro plan se me viene abajo todo y entonces me entra la ansiedad porque tengo que hacer todo eso.

Académica I: Mira yo inicio en Pijijiapan recién egresada de la carrera en 2003 ya trabajando gracias a dios en una escuela privada, se me da la oportunidad de irme a la facultad de pijijiapan todavía soltera, pero ya en ese año ya habían preparativos de boda y me caso, pero todo lo que implica después, cuando estas soltera y te puedes mover para todos lados, nos casamos y a los 4 años de casada viene mi primer hijo y tener que viajar, dejar a mi esposo, aunque la verdad hasta el día de hoy puedo decir que tengo una pareja extraordinaria con mi esposo, hemos tenido muy buena comunicación y trabajo colaborativo en casa que eso también lo hemos venido aprendiendo y la comunicación para mí ha sido básica, porque en aquel momento implicaba, termino mi periodo de incapacidad, dejar a mi hijo de 40 días y mi esposo hacerse cargo desde la pañalera, biberón, cambio de pañal y todo y fuimos entendiendo que es una tarea de dos, se carga el trabajo hacia nosotras pero te digo, no sé cómo hemos aprendido esta misma necesidad de estos trabajos colaborativos en casa, entonces al irme y dejarlo, yo viví sentimiento de culpa estando toda la semana lejos, pero aparte no falta la misma familia que te diga, es que eres una madre desnaturalizada, y que tiene que ver con la cultura porque mis suegros mi suegra por ejemplo cuando me casé y en la primera comida que los invitamos a casa a comer era así como que “cómo es posible que mi hijo esté ayudando a poner la mesa”, incluso mi esposo fue educado de diferente manera pero ese valor que te dan también como mujer de decir “es que también mi esposa trabaja, también es una académica”, también hay muchas cosas que pueden admirar de ti. Entonces en aquel momento yo estuve en 2004 hasta 2011, todo ese tiempo en pijijiapan, era ir y venir y los viernes casi casi salir corriendo, o cuando el hijo se te enferme y quieres casi volar para estar acá, era mucho sentimiento de culpa, lo sentí pero sobre todo sentía yo sobre mí el juicio de la familia, que: “cómo era posible”, “por qué no te dedicas mejor a tu casa”, y como a mí me costó mucho sacar mi carrera porque durante mi carrera tuve que trabajar para pagar mi carrera, me dije “tantos años de estudio, tanto esfuerzo, como para que en este momento solo me dedique a los quehaceres de mi hogar, y que también mi hijo es tan importante. Pero bueno, bendito dios, en ese año en 2011 cuando se apertura la maestría en estudios culturales, mi directora en ese momento, a quien aprecio mucho, me apoya y vengo a estudiar la maestría, después de estudiarla mi directora me dice: “sabes qué, pues vamos a ver que te quedes como maestra invitada, tenemos muchos maestros interinos acá”; entonces dije bendito dios, o sea aun vengo a trabajar, pero ahora por lo menos sé que voy a dormir con mi familia. Todo este movimiento lo he disfrutado mucho, de pronto tengo compañeras que me dicen: “¿por qué no cuidas tus permisos?” Esta cuestión de puntualidad y asistencia, porque llega un bono en diciembre, yo realmente he aprendido que mis hijos también son muy valiosos, y que podrá estar muy bueno el bono en diciembre, pero mi hijo...

Académica CR: Ay por seiscientos pesos...

Académica I: No Dra. son como cinco mil pesos, es el bono de puntualidad y asistencia...  
(risas)

Académica CR: ¿Tanto? ¿Y cómo no me lo dan a mí? (risas)

Académica I: Se supone que se lo dan cuando no quemas ninguno de tus permisos económicos en el año...

Académica CR: No, yo siempre me los quemo...

Académica I: Sí, yo sí los quemo, o sea por mis hijos, digo mi trabajo es muy valioso, mis alumnos también, pero yo corro por mis hijos, si ahorita me hablan del colegio y me dicen venga porque su hijo está con diarrea o tos, pues salgo corriendo, o sea voy, entonces en un primer momento yo sentía esta carga, sobre todo desde la familia, y uno que otro acá porque de repente me salía algún curso para dar en la tarde o fin de semana cuando vino la maestría en estudios culturales, yo debo de reconocerlo que fue un programa que yo cursé y que me abrió muchas puertas en escuelas privadas, esa misma presión de verdad que renuncie a trabajar a Arriaga a una escuela privada, renuncie a Tonalá, renuncia a pijijiapan a otra escuela privada porque yo sí sentí esa presión de la misma familia, y claro que aunque está la comunicación con mi pareja, con mi esposo de que no pasa nada y a veces ellos también me han acompañado, entonces llega el momento en que aprendí que tengo que empezar a valorar como madre, nos cuesta mucho pero debemos valorar también estos roles, la calidad del tiempo los domingos que le tengo que dar a ellos y si eso implica tirarte con ellos como este la casa, con ellos es el único momento, el tiempo yo creo ahorita que mis hijos están pequeños, ya 10 años hace Ian en diciembre, y en enero Diego hace 3 años, son estos tiempos en que yo puedo abrazarlos, al rato van a crecer, Ian va entrar a la pubertad, al rato tienen novias y al rato se van a ir de la casa porque también tienen que volar, tienen que moverse. Entonces si tú me preguntas desde cuando he disfrutado esto bien, de un tiempo para acá, cuando mi esposo le dice un día a mi suegra “mamita con todo respeto, te queremos mucho pero de verdad que son nuestras decisiones”, porque en el trabajo y me he ido a congresos, de 3 días, me he movido a otros estados y si la paga alcanza y podemos ir todos vamos, y aprovechamos a pasear, pero como él conoce mi vida y mi historia, a él le toca decirles a sus papás: “pues es que a I costó mucho pagarse sus estudios universitarios y sería injusto que se quedará en la casa dedicándose a los hijos al 100%”, mi esposo tuvo un accidente y eso nos desajusto mucho porque él pudo haberse muerto, y me dice: “si yo me muero me quedo tranquilo de que mis hijos se quedan con una persona que le gusta luchar, buscar la manera, que está preparada y que mis hijos no van a morir de hambre porque sabes trabajar, no vas a estar en la casa sin saber qué hacer” o cualquier cosa que pasara, ahorita estamos bien pero no sé si el día de mañana llega alguien que lo convenza y lo enamore más que yo, no lo sé, tampoco digo “ay sí yo aquí estoy muy segura con mi marido feliz” no tampoco, también en eso hemos pensado. Pero entonces, de verdad que es complicado, es complicado, pero hemos aprendido, yo así me considero, he aprendido en todos estos roles, he aprendido a que todo es muy valioso, yo también cocino, ahorita traigo mis uñitas porque tuve una boda y dije bueno me las arreglo (risas) pero lavo trastes, lavamos ropa, metemos y tendemos,



cocinamos, en tu casa se cocina y se come, después de recoger a los niños, 3 de la tarde se come en casa y también se come fuera en fin de semana. Sí ha sido complicado pero muchas de las cosas que te llegan de las mismas personas y te hacen sentir así como la madre malvada desnaturalizada que deja a sus hijos, la mala mujer, de pronto yo antes decía “sí, pobrecitos mis hijos”, pero no, vas aprendiendo y he aprendido a platicar con ellos, y hoy en día lo que puedo escuchar de mis hijos me da mucho orgullo, sobre todo de Ian que ya tiene 10 años, ahorita estoy dando un curso acá de fin de semana, e Ian me dice “mamá vas a ir a tus reuniones”, le gusta acompañarme y cuando me acompaña hace sus anotaciones de lo que yo estoy compartiendo con mis alumnos, está muy pendiente, a mí me ha dado mucho gusto, él observa y me dice “mamá por que no pones a tus alumnos a que hagan planas de 20 palabras porque tienen mala ortografía”, entonces a nosotros nos ha dado mucho gusto que en este contexto que ven que observan que mamá corre, que a las 5 de la mañana ya hay que estar despiertos, que el desayuno, el lunch, el uniforme desde la noche, si hay que calificar trabajos, entonces se van metiendo en esta dinámica y me da gusto que se sientan orgullosos de nosotros. Mi esposo no es docente, él es ingeniero y su dinámica de trabajo es otra, también se ha tenido que mover a las obras, se ha tenido que quedar dos días, tres días y regresa, pero todo eso se ha ido platicando. Corro más yo, pero también en este correr también se siente padre que alguien te diga “no te preocupes ya hice la comida, ya hice el desayuno” o “báñate arréglate y yo hago el desayuno”, ha sido con trabajo colaborativo, pero todo se ha ido aprendiendo y afortunadamente no caímos en esta parte de “atiende a tu marido, ¿por qué te vas? ¿por qué dejas solos a los niños?” de la misma familia, y sigo corriendo, pero este correr a mí me ha gustado, yo lo disfruto mucho, ya le voy agarrando, no sé cómo me vaya a ir con Ian en la adolescencia, yo creo que los cimientos están en casa, la educación está en casa, está a un paso de entrar a la adolescencia y lo que venga lo tendremos que asumir. Es una vida ajetreada, pero aquí es otra vida, llegan vacaciones y digo “ay, yo ya quiero regresar” porque llegas al grupo con tus alumnos y te cambia, también es vida estar con ellos.

Académica CR: Lo que estaba viendo es que el entorno en el que estamos como madres académicas es muy demandante, la demanda la tenemos aquí, bueno en mi caso como soy de tiempo completo, yo tengo que reunir ciertos requisitos para poder entrar a la carrera docente, entonces te demandan ciertas cuestiones, y tengo que llenarlas desde investigación, todo lo que tienes que generar para poder adquirir ese perfil deseado, y luego también en casa, la demanda con los hijos es grande, yo en mi caso ahorita “libre soy” (refiriéndose a que no tiene pareja), entonces ya no tengo esa presión, sin embargo cuando yo estaba estudiando el doctorado, yo nunca me he sentido culpable, así haya cometido lo que sea no me siento culpable con el hijo, sin embargo él me hacía ver que yo lo estaba dejando, que no lo atendía como antes porque conmigo aprendió a escribir, conmigo aprendió a leer, conmigo practicaba sus cuentos o lo que leía en sus libros, entonces ya estando en el doctorado empezó a hacerme él esos llamados de atención, lo cual hizo que modificara por completo mi manera de trabajar, ya no trabajaba todo el día sino solo y exclusivamente a partir de las 10 hasta las 3 de la

mañana para poder estar con él y hacer lo que le gustaba, ir al cine o ir caminar, entonces ser madre y al mismo tiempo académica comprometida es una gran demanda, no es cualquier cosa, me llama la atención que no hay esa sensibilidad para las madres en la universidad, porque a lo mejor no nos tienen que dar premios porque no se trata de eso, pero sí de que en determinado momento vean los esfuerzos que uno hace, por qué lo digo, ahorita me vino esto a la memoria, me dicen cosas como: “C tú ya deberías de ser SNI” y yo digo: “oh oh”, porque lo más importante para mí hasta estos momentos ha sido mi hijo, entonces yo no me voy a meter de SNI para dejar a mi hijo, ahorita van a decir ustedes “ya va cumplir 18 años” pero es el momento, la etapa en la que más me necesita, si me ha necesitado desde chiquito hasta ahora, por lo tanto yo no puedo ser SNI, entonces yo les digo a ellos: “bueno, pero tú sí puedes ser SNI, porque tú no lavas, tu no planchas, tu no haces de comer, solo te dedicas a estudiar lo que tú quieres, a hacer lo que tu desees, pero una mujer comprometida, con familia, hijos, su propia vida, que no es vida que no tiene un lugar, es como ahorita me llamó la atención y me empecé a reír cuando I dijo “ahora sí me puse mis uñas”, sí es cierto, te olvidas de quién eres porque tienes todo esto que hacer. Con decirles que ahorita recordé que en este proceso de crecimiento intelectual, en muchos momentos cuando se necesitaba estar en la mañana y en la tarde, por ejemplo para hacer el PIFI, que yo formé parte en una ocasión que llegaron 4 millones para esta facultad y quién sabe dónde están ahora, pero resulta que yo tenía que venir en la mañana y en la tarde, y salíamos de aquí a veces hasta las 11, una ocasión salimos a la una de la mañana, esas veces me traía a mi hijo acá y lo acostaba en el piso, chorreado en una alfombra asquerosa pero ahí lo tenía para poder trabajar, y eso no te lo paga la universidad, no te lo paga nadie más que tú y la satisfacción de que estás haciendo tu trabajo y que estás viendo a tu hijo y no lo estás dejando en ningún otro lugar. Entonces la demanda es muy fuerte, yo creo que el punto principal en toda esta cuestión de ser madres y académicas es esa demanda institucional, la demanda familiar y el olvido que tú tienes porque en ese sentido yo a veces decía “híjole, se me olvidó”, cómo me pude haber olvidado, y es que yo tenía que salir corriendo porque acá nos esperaban que para hacer PIFI, que para la reunión de no sé qué, y sales y haces todo en tu casa y sales corriendo, entonces yo creo que, si se pudiera ver esta cuestión que prevalece para nosotras, si es complejo y sí es un problema muy leve porque finalmente para nosotras, no me pesa, yo lo he hecho, ha habido problemitas pero no los miro así, con gusto he sido madre, con gusto he sido maestra y sigo sintiendo gusto, realmente no se me facilitan las cosas, al contrario se hacen más complejas.

Académica I: Yo quiero retomar lo que dice la Dra. de esa sensibilidad institucional, yo sí me he echado mis lloradas, soy muy sensible, hace poco meto mi oficio porque voy a dejar a mis hijos antes de venir acá, entonces estar a las 7:00 es imposible, no puedo y además me dejan horarios de salida de 3:00 de la tarde y soy maestra de asignatura, dije bueno pues ya qué, y me contestaron que pues no hay de otra, es si quieres, sí tengo 20 horas temporales pero completo una carga de 24 horas, entonces me dice si quieres si no te quedas con tus 20 horas, entonces dije bueno, 20 horas menos 4 horas, hay una diferencia en el ingreso

económico. Me dicen es que mira, el horario aquí es desde las 7 de la mañana y pues aparte tampoco somos dueños, porque yo decía bueno, son materias que tengo tiempo dando muy seguido y aquí me las cambias por nuevas, además construí 4 antologías nuevamente, pero dije bueno, no pasa nada, es otra experiencia y también no me pesa que podamos estar investigando, pero sí es falta de sensibilidad, porque dije “¿Cómo es posible que no me puedas entender, que lo único que te estoy pidiendo es que yo vaya, reparta a mis hijitos en sus escuelas y venga huyendo para acá a dar mi clase? Dame chance de entrar a las 9, o qué quieres, me vas a dejar horario a las 7 de la mañana para que yo aparezca a las 8 y perdamos una hora pues no me parece justo” entonces esa es la insensibilidad y aparte cómo te contestan, pero bueno, el mundo da muchas vueltas y los puestos no son eternos.

Académica C: Coincido en muchas experiencias y sentimientos de mis compañeras como madre, como esposa, como académica llega un momento en que la agenda de trabajo sí se satura mucho, tenemos horarios que cumplir y los cumplimos, obligaciones que atender y las realizamos, pero a veces hay reuniones en las tardes fuera de nuestros horarios y es ahí donde nos sentimos un poquito conflictuadas porque significa dejar tiempos para los hijos, para la familia en casa, y no faltan las críticas, hasta los vecinos te preguntan “y usted trabaja pero si su esposo ya trabaja porque trabaja también, a qué horas disfruta su casa”, en el caso de mi hijo que ya va tener la mayoría de edad, cuando estaba más pequeño, llegó un momento en que mi agenda sí se saturó porque era yo presidente de dos academias, estaba como docente de asignatura y tenía yo otras actividades también de investigación, entonces me decía mi hijo: “¿quién es muy importante, tus alumnos o yo?”, y yo le contestaba que él pero tenía que atender a mis alumnos, creo que en un momento dado a veces nos toca elegir el trabajo por cuestiones de la exigencia, pero en otras es posible elegir atender a la familia porque también somos conscientes y nos queda claro que hay que disfrutar la compañía de los hijos porque ellos crecen y se van, entonces disfrutar la compañía es muy agradable, es muy importante, también en ese devenir y la constante presión, sí es cierto aprendes mucho, pero eso prueba que somos capaces, que somos inteligentes, no como opinan otros que las mujeres no somos tan capaces. Se me hace injusto también tener que estar corriendo, con esa presión, yo sí corro para allá, subo, bajo, o sea cómo por qué mi pareja no tiene ese mismo ritmo, que al final de cuentas como sabes que va beneficiar a tus hijos el trabajo que estás realizando en el espacio laboral, pues dices bueno, ya lo logré hacer y eso me da satisfacción, pero no se me hace justo que se tenga que correr ante tanta exigencia, y no solamente es una exigencia laboral e institucional, es una exigencia social, porque nuestro sistema es machista porque es hasta hemos normalizado salir corriendo para todo, pero eso no lo dicen los hombres, eso no lo dicen nuestras parejas, eso no lo dicen nuestros esposos porque ellos tienen otros ritmos, tienen otras actividades, y no se satura la agenda como la de la mujer, donde la exigencia se da muy fuerte y además se da la crítica, de que cómo es posible que abandonaste a tus hijos, cómo es posible que no atiendes a tu esposo, eres una mala persona, eres una persona muy egoísta que solamente estás pensando en ti, no estás pensando en mantener a la familia,

entonces la crítica se da muy fuerte, y a nivel social se da esta presión, esta exigencia para que podamos atender todo, quieren resultados de 100% en tu trabajo, en tu familia y en tu relación con los demás porque a veces cuando nos tocan por ejemplo exámenes profesionales, decía una maestra platicando con sus alumnos y ellos le decían “maestra por favor, se lo mandamos el fin de semana” y me gustó su respuesta, ella les contestó: “por si no lo saben yo tengo una vida propia”, y sí, a qué hora me voy a arreglar las uñas, para algunos puede ser una banalidad, pero también es autocuidado, y si no nadie tiene por que cuestionarte, aun así lo dejamos siempre para después, ya lo decía Carlos Marxs no solamente del trabajo vive el ser humano, también necesitamos distracción, necesitamos esparcimiento, que no se trata de andar malgastando el tiempo, porque he sabido de amigas que se van a tomar el café con sus compañeras y las parejas les reclaman por perder el tiempo y estar en la calle, pero ellos siempre se pueden ir a echar su trago a donde sea y nadie les puede decir nada, pero sí se me hace injusto esta exigencia de que tengas que correr para arriba para abajo y que todo pase a mil por hora mientras los demás están en imagen congelada, terminamos siendo mil usos a veces, estamos de maestras, de mamás de psicólogas, hasta de abogados a veces, y son muchas funciones y muchas responsabilidades.

Académica D: Pues en lo personal también corro todo el día, siempre, yo el último año me di cuenta que estaba, digo, siempre he priorizado a mi hija, pero me di cuenta que también estaba a lo mejor priorizando demasiado la vida académica, ya llegó un momento el semestre ante pasado sobre todo, en que yo venía a la escuela desde las 9 de la mañana salía a las 3 de la tarde, regresaba a las 5 de la tarde me iba a las 8 de la noche, y no veía a Victoria, y llegó un momento en el que prácticamente no había mucho contacto con ella, los fines de semana venía a cursos a veces, justo ese semestre, creo que ha sido el peor de todos, me tocó dar clases de 9 de la mañana a 3 de la tarde, de 5 de la tarde a 9 de la noche y los sábados venía de 9 de la mañana a 1 de la tarde, creo que ha sido el peor semestre de todos y ahí me di cuenta que sí yo traía un ritmo de trabajo pues acelerado, que iba y corría, estaba en dos trabajos, estaba aquí y en otra escuela, pero en ese semestre me di cuenta que sí podía hacer yo lo que me gustaba pero era un suicidio, porque de verdad no tenía tiempo para nada, ni para pintarme ni para pintarme el pelo, ni comer ni dormir porque tenía demasiadas cosas, yo no pedía permisos cuando tenía eventos Victoria, no iba a sus eventos, no me salía de la escuela cuando a lo mejor me hablaban que Victoria estaba enferma o algo, no lo hacía, y ese semestre me di cuenta que yo también tenía que dejar un poco y entender que sí es importante el trabajo, pero que también es importante la escuela y ese semestre me di cuenta que yo tenía que empezar a priorizar a mi familia, hoy por hoy ya no tomo el turno de la tarde solamente estoy en la mañana, desde las 8 de la mañana hasta las 2 de la tarde, pero cuando victoria se enferma dejo tirado el trabajo porque lo tengo que hacer, porque regularmente la que se encarga de llevarla y recogerla soy yo. También empecé a entender que no puedo estar todo el tiempo llevándome las cosas de la escuela porque estaba en la casa pero no aprovechaba mi tiempo en la casa, ni con mi hija, esta una trabajando, calificando, revisando correos, es

una jornada extendida, entonces es bien complejo, a veces me pregunto cómo le hago para que me alcancen las 24 horas del día, porque siento que todo el tiempo estoy corriendo, aunque ya no doy clases en la tarde y ya estoy solo en un trabajo, yo sí siento que todo el día estoy corriendo, vengo a la escuela, llego a la oficina, luego al salón, regreso, ya vine otra vez, está mi prestadora de servicio social y adiós, salgo corriendo por Victoria, luego salgo corriendo porque la niña tiene que comer, comemos, nos bañamos porque hay que hacer tarea, hay que lavar el uniforme, arreglar el de mañana, lavar los trastes, y llegan las 11 de la noche y todavía tengo que calificar, entonces es cómo que nunca para, yo pensaba que tal vez yo no me sabía administrar en mis tiempos, hay días en que tengo hasta 200 mensajes en el teléfono porque no los checo, no me da tiempo, yo personalmente sí lo vivo así, corriendo todo el tiempo, haciendo lo que me gusta, pero sí sintiendo que me faltan horas, tiempo, espacio. Y cuando pasa esto de las reuniones de academia que son en la tarde, yo a veces no voy por muy importante que sea, con la pena. Recuerdo que el semestre pasado hubo una reunión, se estaba viendo lo de rediseño creo que fue, y justo ese día me acababan de avisar que mi papá estaba muy grave, estaba internado, pensaron que se iba a morir, yo estaba en la reunión, una maestra me pregunta que qué tenía, cuando le dije me contestó: “y qué hace aquí? Váyase”, pero yo pensaba que tenía que estar en la reunión, tenía que cumplir, y a veces hacemos eso porque lo tenemos que hacer porque somos responsables, pero está la otra parte. A veces a lo mejor priorizamos demasiado el trabajo, quizás con otro tipo de trabajo sería más fácil, pero aquí como estamos con otros maestros y con alumnos, y al final de cuenta con un montón de personas lo hace más difícil.

Académica C: Eso es cierto a veces por la presión de cumplir al 100, extendemos nuestras jornadas de trabajo al turno vespertino, y en casa continuas trabajando.

Académicas CM: Ahorita estamos nosotras hablando de todo lo que hacemos como académicas y por lo que estoy escuchando aquí hay pura chingonería, o sea en el buen sentido pero yo he visto profesoras de tiempo completo como yo y no llegan en sus horarios y no cumplen con lo que tienen que hacer y sin embargo también se van a asumir como súper chingonas, entonces yo creo que no podemos generalizar en el sentido de que en tu investigación acortes, al menos las que estamos acá sí somos mujeres cumplidoras, porque yo a ella la veo tempranito, la veo tempranito. Somos mujeres que sí estamos.

Académica C: precisamente quiero hablar de los horario porque por esto de la exigencia, hemos tenido que acomodar los horarios, porque nosotras como académicas no solamente somos mamás, también somos esposas, también somos hijas, en el caso mío, por ejemplo mi mamá está enferma y yo he tratado de apoyarla, he acomodado mis horarios para atender a mis hijos y he acomodado mis horarios para atender a mi madre, yo salgo más tarde, yo entro a las 10, porque antes de eso, tengo que pasar por ello llevarle despensa su súper, ver que mi mamá esté bien, que tenga todo listo y luego tengo que venir corriendo, derrapando para llegar a los grupos. En la tarde regreso, tengo que pasar por mi hijo, llevarlo a sus talleres y

nuevamente volver a regresar corriendo. Yo creo que nos ha pasado a muchas, que nos han ofrecido algunas ofertas de trabajo, pero no hemos podido aceptarlo porque hemos tenido que acomodar esos horarios para realmente poder cumplir todo lo que estamos haciendo. Yo renuncié a dos excelentes oportunidades por poder atender a la familia.

La siguiente pregunta detonadora fue: *¿Qué apoyo podríamos recibir de parte de la institución? ¿Qué esperaríamos de una institución sensible con las mujeres académicas?*

Académica D: Yo creo que primero sería de los horarios, porque nosotras que trabajamos con horarios específicos que se van moviendo, pues sí es difícil, cuando victoria entraba a las 9 yo trataba de pedir materias a las 9 porque sabía que tenía que ir a dejarla a esa hora. Ahorita que victoria entra más temprano, 7:30 pues ya puedo pedir materias a las 8 porque puedo estar a esa hora acá y puedo salir a las dos o a la una porque a esa hora sale victoria. Entonces sería eso, en el caso de la institución, que tuviéramos la oportunidad de elegir primero los horarios en el caso de las que somos mamás, que somos enteramente responsable de esto. Porque sí hay familias que se han acomodado muy bien o son los papás los que se encargan, pero seamos realistas son muy pocas las familias que realmente logran esto, y en muchos casos somos las mujeres las que nos encargamos de ello. Eso sería lo primero, y segundo es que, ahorita recordando justamente, a mí me tocó traer a Victoria a dar clases cuando era muy pequeña, y en alguna ocasión no faltó el comentario de “por qué trae a su hija”, no sé qué tiene de malo, era una bebé era una niña chiquita, ni siquiera me habían dicho nada en dirección, pero sí escuchaba comentarios de maestros. Cuando fue más grande se sentaba en el piso del salón. Yo la verdad sí he pensado, bueno si hubiera una especie de guardería o un salón, un espacio recreativo, alguien que nos apoyara en ese sentido, porque para estudiantes hay, pero no para maestras, y somos un montón de estudiantes que tenemos niños chiquitos y de mediana edad, a mí por ejemplo Victoria viene y se va a la dirección, a copias, a saludar, aquí se mueve porque aquí es su espacio, y sí a veces me da miedo porque, aunque esté aquí tengo que estar pendiente porque uno nunca sabe. Y a veces simplemente tiene que estar aquí porque ¿dónde más la voy a tener?

Académica CR: Bueno pienso que es, más de forma, esto es importante, pero es más de forma. Porque no podría decirte por dónde empezar pero siento que es una cuestión de comprensión, de lo que es ser hombre docente y mujer docente, entonces mientras no se vea esa diferencia no se van a poder marcar acciones posibles para ayudar en este sentido, porque desde la autoridad misma, y ahorita lo estamos viviendo con el que está, que es un misógino de primera, ya el simple hecho de ser mujer es una carga muy fuerte para el sujeto, entonces gente así, insensible, no puedo decir sin educación porque tiene doctorado pero creo que no le ha servido de mucho esta cuestión porque lo hace ser un sujeto sin reflexión, entonces siento que ahorita, ahorita en este momento, no, si lo tomamos desde la cabeza para que se pudiera irradiar. Si lo veo desde esta facultad, al menos yo no he tenido mucho problema porque al menos yo he tenido apoyo hasta ahorita, porque yo les digo “mi hijo está enfermo”,

bueno no les digo así más bien es “me vale madre la clase tengo que ir a ver a mi hijo”, pero de alguna manera hay el apoyo, hace 4 meses murió mi madre y hubo el apoyo, al primero que le hablé fue al maestro Roldan que es mi delegado, digo de ahí lo que venga, no me interesa, yo ya no voy, pero sentí el apoyo de acá, no hay mucha sensibilidad porque me he enterado de cuestiones como que equis maestro a una chica extranjera se le fue encima, y ellos guardaron esta demanda que hizo la chica, o sea no la mostraron, eso a mí me dice, no hay sensibilidad en ese sentido, pero fue con una alumna, maestro con alumna, pero si yo les pido me dan, me conceden, pero aun así les digo, esto no es de aquí de la facultad, ni de que si me dan mi horario, con todo respeto, es de allá arriba, pero allá arriba no hay una comprensión, no hay sensibilidad y por lo tanto no se puede dar la posibilidad de que tuviéramos acciones como “tú eres madre, eres académica, eres PTC, no te exijo que seas investigadora, o a lo mejor si en tus tiempos puedes, lo que tú me puedas dar, porque ya estás dando mucho”, yo así lo siento, yo he dado mucho en mis clases, me sé muy muy buena maestra, y no digo excelente para que no se sientan mal (risas) pero si yo esto como rectora, si yo fuera la que estuviera arriba y yo viera que, lo que me interesa: “tú tienes bien a mis alumnos, pero no estas llegando a donde tú quieres, pero yo veo lo que has trabajado, te concedo que se dedique solo a hacer investigación” a aquella que es madre pero no hace lo que tú haces, porque a ella le vale llegar o no llegar a clases porque como tiene una cuestión allá arriba que tiene que llevar acabo, deja el grupo porque tiene que estar allá, entonces a esa que según también es investigadora, pero quién sabe qué investiga, y tampoco está frente a grupo, o sea yo creo que se tendría que hacer una evaluación muy fuerte para realmente determinar quiénes estamos asumiendo como madres trabajadoras, como académicas trabajadoras esa responsabilidad, no nada más por encimita, digo esto es echarse el clavado y lo que va salir va ser tremendo, porque muchas mujeres se dicen que están aquí trabajando al 100x100 y no es cierto, y también hay muchos hombres que dicen que están al 100x100 y tampoco es cierto, entonces, creo que es más complejo, no te sabría decir porque no lo había pensado hasta ahorita que lo estás preguntando, pero esto es una cuestión de comprensión y de sensibilización profunda. Hablando una ocasión con una compañera que trabaja como docente y como administrativa, y resulta que la encuentro, metida en su computadora jugando solitario, entonces me dice “es que yo ya no tengo nada que hacer” le digo “es que tú nunca tienes nada que hacer”, y entonces me dice “es que yo ya revisé mis trabajos” le digo “sí, pero tú no te dedicas ni a ser docente, investigadora, ni tutoría” no hace nada de eso, sin embargo, recibe dos sueldos, recibe dos aguinaldos, recibe dos bonos. Entonces me dice “a ti lo que te dan por la carrera docente es lo que yo no estoy ganando ahorita” sí sin hacer nada, a mí lo que me dan por carrera docente, yo me lo tengo que ganar, porque tengo que meter investigación, 2 o 3 investigaciones al año, se chutan los trabajos de sus alumnos, las tesis de sus alumnos, ponencias y publicaciones, C escribe sus propias publicaciones, una al año, y meto otra al año para el otro año, entonces no hay una evaluación que lleve a ver quiénes están realmente realizando su trabajo, y quiénes se están valiendo de otros trabajos para hacer. Esto sería muy utópico que lo llevara a cabo la rectoría, sobre todo teniendo al tipo

que tenemos ahí, que no está cuidando la calidad de esta universidad, y que por desgracia los mismos maestros avalamos, reforzamos cada vez más este tipo de actitudes.

Académica I: Estoy de acuerdo, sí es más de fondo efectivamente, pero por lo menos con este trabajo de investigación que estás haciendo yo tengo la esperanza que se van a dejar oír nuestras voces, y que alguien lo va leer porque te van a leer, y pues sí estas son las voces de las académicas de la Universidad Autónoma de Chiapas, que no ha habido sensibilidad, esto que estamos hablando aquí en humanidades y lástima la maestra Guille me decía “como quisiera ir” pero tenía un grupo, yo ahorita como ya terminé con mi grupo dije voy a ir y todavía voy llegando tarde, pero ella también es una madre trabajadora y también corremos y no crean, con nuestras parejas tampoco todo ha sido miel sobre hojuelas, mi mamá me acuerdo que me decía “no te tienes que olvidar de ti, tampoco te tienes que quedar en esa rol de ser madre o de ser esposa, regresa un poco también a ti, ya te engordaste porque ya te abandonaste, estás primero para tu esposo luego para tus hijos y al final para ti” entonces llega un punto en el que te tienes que sentar a platicar y decir “a ver o le entramos o aquí se acaba todo” porque para estás requeté cargando y al rato tengas cara de saber qué.

Académica CR: Tiene que ver también que cuando ya tienes hombre ya no te arreglas porque ya lo tienes ya es tuyo.

Académica D: es que ya no da tiempo de eso, de verdad, yo le pago a una señora y ni así me da tiempo, no entiendo por qué a mí no me da tiempo.

Académica CR: Yo también lavo y plancho no lo niego, pero yo a mi hija le pongo su trapo y a sacudir, es un huevón de primera, ahora qué hago, se mete la ropa, se lava y lo pongo a tender, entre los dos hacemos. Cuando mi hijo nació hasta los 11 o 12 años yo no tuve chacha, yo era feliz, yo tenía mi marido, tenía mi casa, mi familia, yo sí me sentía feliz, y cumplía con mis materias, mis alumnos y todo, o sea yo era feliz, feliz, feliz y no me pesaba, pero ya cuando mi hijo empezó a crecer y me metí al doctorado, ahí es donde ya pedí, ahora sí busqué chacha para que me ayudara en la casa porque yo iba a hacer otra cosa.

Académica C: Para que hicieras otros proyectos...

Académica CR: Y ahorita por la edad yo ya qué chingados voy a estar recogiendo, yo ya no trapeo, yo ya no lavo, yo ya no nada, porque ahora sí mi tiempo para mí. A lo mejor no me peino, no me pinto, porque es mi decisión, pero yo me siento feliz como estoy, me cuido que mi mascarilla, cuando quieran les doy, doy masajes, o sea uno busca alternativas para sentirse bien con una misma, pero al principio sí te agobias, yo por ejemplo ahorita las oigo que se llevan trabajo a su casa, yo ya no, ya aprendí, yo todo lo hago en clases, las tesis las leo acá, pero lo que leo en casa es lo que yo quiero leer, mis novelas, mis libros de teoría lo que sea. Yo ya no hago esto, yo las oigo y sí es cierto hay una primera etapa, pero después del doctorado yo aprendí cómo tenía que hacer las cosas.



Académica I: Yo creo que también te empodera, no sé si llamarle empoderamiento, pero vas teniendo otra mirada y platicando incluso con mi esposo, decía bueno tengo amigas que terminaron una carrera, se dedican a su casa pero además tienen empleadas domésticas y son de que vienen con su camioneta, se van a dejar a sus hijos, regresan, pero lo peor que tienen a sus hijos en clase de regularización y yo pienso, bendito dios mi hijo sí se mete a cursos veranos, nada, me siento orgullosa de mi hijo, ha sido campeón y pertenece al club de nadadores y nos hemos movido con él también porque ha ido a nadar fuera del estado, y entonces yo de pronto añoré la vida de estas amigas y de pronto le decía a mi esposo que dejaría de trabajar, pero después me cuestionaba, qué flojera, pues qué harán, entonces me dice mi esposo “¿el día que te juntas con ellas que no son académicas, no se te hace aburrido?” y un día lo comprobé, salimos a tomar un café en matrimonios y efectivamente no es lo mismo platicar con compañeras.

Académica C: Cada quién tiene espacios diferentes, aspiraciones diferentes yo creo que es respetable que cada persona, independientemente de su nivel económico, intelectual, social, tiene derecho a abordar el tema que considere. Ahora volviendo a la pregunta, sí está muy complejo todo esto, serían procesos muy largos y tendrían que ser más profundos, no superficiales como se ha venido trabajando en algunos espacios, que nos aumentarían el sueldo sería fantástico, pero bueno (risas) y otras de las acciones que se podrían realizar que, como se está problematizando esto de la sensibilización y la empatía de las instituciones y las autoridades en relación al papel de las mujeres, de las madres universitarias, también sería conveniente realizar campañas de sensibilización, dirigidas especialmente también a los hombres a los académicos de las facultades porque entre los pares, entre los mismos compañeros, los colegas hay bullying, hay acoso, hay acoso sexual y hay acoso laboral, hay hostigamiento y parte precisamente de esa idea de que la mujer está para eso, de la famosa cosificación, que esté agradando a los hombres, sí se ha dado, es una cuestión velada que muchas veces no sale a la luz pero sí se ha dado. Ahora se han dado, campañas, foros, pláticas y charlas de la violencia de género, bullying, hostigamiento, de abuso inclusive, pero quiénes llegan, quién es el público que llega a estos programas, puras mujeres, yo lo he constatado, como D está a cargo del área de género y vienen otras compañeras también a nivel general encargadas del área de género, son puras mujeres, ahí están las alumnas, unas cuantas maestras estamos ahí, porque nos invitan, vamos, atendemos esa invitación, pero no hay hombres, dos tres hombres por ahí pero porque fueron obligados o no tenían nada que hacer y de repente se aparecieron y entraron, yo creo que buscar mecanismos de que fuera de alguna manera obligatorio, para que todos los compañeros profesores estuvieran en esas charlas, estuvieran en esos foros y participaran de alguna manera para que haya sensibilización, para que haya concientización.

Alumna: bueno, al final yo no soy mamá ni docente pero coincido con la postura de la profe C porque el hecho de que hagan políticos o les suban el sueldo o cosas como esa, al final de cuentas no quita que le siguen cargando la mano a las mujeres y no se está, no están partiendo

de una equidad, nos dijeron tenemos que hablar de igualdad y tú también vas a poder trabajar pero también vas a ser madre y también vas a ser ama de casa, y tienes que poder con eso, y si no puedes con eso entonces no tienes fortaleza, entonces yo creo que es un análisis profundo pero más allá de irse a la rectoría es un análisis de nuestra sociedad, tanto chiapaneca como mexicana, porque si hablamos de una campaña de sensibilización para maestros varones entonces es decirle a él sí está bien que vamos a apoyar a tu mujer, vamos a darle oportunidades pero tú sensibilizarte con ella, tú también ve a traer a tu hijo, cuídalo cuando esté enfermo, ayuda en las labores, porque la paternidad es responsable y si no, no es paternidad solamente estás dando un apellido, entonces yo creo más en esta parte, sí está bien que puedan haber políticas que ayuden a madres, en este caso a madres solteras que cumplen con su trabajo de académicas y madres.

Académica C: y también es importante la sensibilidad entre mujeres, porque hay compañeritas que hacen comentarios muy desafortunados, pareciera que fuéramos enemigas, y debemos tenernos solidaridad...

Académica CR: Ay sí la solidaridad, estuvo allá Rosario ¿y qué mujeres llegaron? Sí somos enemigas.

Académica C: En una ocasión recuerdo, no sé qué proyecto se estaba llevando a cabo pero nos habían aclarado a los maestros que solamente iban a ser PTC que iban a trabajar esta cuestión, nosotros como docentes de asignatura nos quedó clara esa parte y nos invitaron a participar los que gustáramos, pero en ese tiempo algunas teníamos a nuestros hijos chiquitos, entonces decidimos retirarnos porque eso se iba a trabajar en la tarde y toda la semana, algo así, entonces una de las maestras dijo “a las amas de casa mejor hazlas a un lado de una vez” y fue una compañera de nosotras y todas se empezaron a reír, entonces se toma de quién viene.

Académica I: Hace como 2 años nos invitaron a unas platicas de género en los constituyentes y efectivamente, yo asistí, pero recuerdo un maestro que dijo “los hombres que vayan es porque son gay”.

### **1.3 Académicas de la Facultad de Humanidades y Lenguas Tuxtla (2º grupo).**

El segundo grupo de esta facultad, fue una semana después, asistieron 5 académicas más y tuvo una duración de dos horas, 4 de estas académicas están adscritas a la Facultad de Humanidades (escuela mixta según los datos de la brecha) y una de ellas está adscrita a la Facultad de Lenguas Tuxtla (escuela femenina según los datos de la brecha). La sesión inició con la presentación de los objetivos de la investigación y los datos estadísticos de la brecha de género en la UNACH. En este último grupo, no fue posible hacer ninguna de las actividades programadas en la metodología ya que los relatos colectivos se extendieron hasta

2 horas. La primera pregunta para detonar esta discusión fue: *¿Cómo se viven estas brechas en la vida académica y en la vida cotidiana al pertenecer a una facultad mixta?*

Académica V: Pues creo que todo siempre va a depender de los nichos familiares de cada mujer, yo te puedo decir que en mi caso mi papá cuando yo tenía 9 años, él decía aquí no hay distinción entre hombres y mujeres, aquí todos aprendíamos de todo, él decía “yo tengo 5 hijos y 2 mujeres pero quiero que todos sean educados por igual” entonces yo por ejemplo tengo ese recuerdo, no hubo distinción para estudiar, más bien mi mamá, ella creía que la mujer debía ayudar y mis hermanos no, mi papá fue de un pensamiento de criar a sus hijos por igual, entonces yo creo que eso tiene mucho que ver en cómo soy yo por ejemplo, yo me quito de esto, yo no soy así como que la mujer sumisa que tiene que llevar a barrer, trapear y lavar trastes, al contrario aquí ha sido todo compartido, de entender que vamos a colaborar. Si te educaron como mujer sumisa, vas a ser mujer sumisa. O a lo mejor te liberes y te emancipes a lo largo del tiempo.

Académica H: Mis papás no, mi mamá era una mujer sumisa, mi papá era de “pásame eso” y lo tenía cerquita.

Académica V: Mi papá así era también con mi mamá, pero con nosotros era muy diferente, tiene mucho que ver la actitud que tiene uno como papá, mi papá me llevaba y me traía de la escuela, siempre se preocupó por nuestra educación. En esa idea, mi papá, pero con mi mamá, ahora qué dice mi papá que mi mamá tiene maestras porque mi mamá ya se libera, se liberó, pero ya por lo menos protesta, pero te digo tiene mucho que ver, es como la mujer golpeada, si toda la vida vio golpes con su mamá pues no naturaliza, entonces había que ver en esa parte de historia de vida para entender.

Académica P: Pues fíjate que en Lenguas no sé si como dices es por la disciplina, pero es cierto, casi todas somos mujeres, y los poquitos hombres yo creo que la mitad tienen una diversidad sexual no sé si por ese estereotipo ya los chicos no quieren estudiar esa carrera, porque en los salones, los chicos el 70% son mujeres y el 30% chicos, y de ese 30% yo creo que 90% tiene diversidad sexual, es muy raro el niño que es hetero, entonces creo que los hombres no entran a lenguas por miedo a que piensen que son gays, ya no quieren estudiar nuestra carrera los hombres.

Académica D: En pedagogía pasa igual, yo cuando estudié eran 2 hombres en mi salón, y veo ahorita a los chicos y tengo grupos mitad mujer y mitad hombres, entonces también va cambiando la perspectiva.

Académica L: Aquí en Lenguas no, no ha cambiado porque ya tenemos bastantes años y, al contrario, cada vez hay más mujeres, o sea es muy raro.

Académica V: Mis hijas tienen 2 compañeritos que son homosexuales y estudiaron en Lenguas, pero conozco a otro que es hetero.

Académicas L: Sí yo tampoco sé a qué se deba.

Académica D: En las escuelas siempre los papás se sienten más confiados con las mujeres, por ejemplo, en la escuela de mi hijo, no sé qué pasó con el señor de la puerta, algo pasó, nadie nos comentó que de repente ya era una señora, no sé si tenga que ver con este tema de los abusos o de la idiosincrasia de que sea un hombre el que esté con los niños tan chiquitos.

Académica V: romper ese paradigma, ese esquema es tan difícil, poder decir “ah bueno voy a meter a mi hijita bebé de 3 años con un maestro al baño”, pues no lo ve uno bien porque inmediatamente lo asociamos con las cuestiones de abuso. Y aunque el maestro sea muy decente le estamos cargando una cruz que no la merece, pero que por la experiencia que hemos vivido creo que sí.

Académica D: Y parte del rol de género también, por ser mujer, por ejemplo, las chicas de pedagogía no es que todas sean mamás, pero esta parte que tiene más maternal, emocional, hace que se crea que las mujeres deben estar a cargo de la formación y del cuidado.

Académica V: Pero ahorita que estabas exponiendo, históricamente las ciencias exactas, las ciencias naturales siempre han sido privilegiadas para el género masculino, y es un fenómeno que se repite aquí en tus datos como ingeniería, arquitectura, me sorprende que contaduría, me sorprende porque las ciencias administrativas sí eran más cargadas hacia la mujer, pero veterinaria por ejemplo era de mucha mujer. Yo les puedo platicar de veterinaria, hace 34 años cuando yo entré a trabajar, entré a trabajar en veterinaria y a mí me daba pavor salir al patio, entré como administrativo, tenía 22 años y habían que te gustan de 100 hombres habían 2 mujeres, entonces para los hombres haz de cuenta que era un nicho de locos, asediando a las mujeres, entonces cuando llegué me daba miedo salir, porque si te mandaban a un laboratorio salías y estaba la bola de muchachos y te decían cada cosa, te chuleaban, te mandaban a saber a dónde, te desnudaban, te encueraban de todo, y se imaginan de 22 años tenía un montón de virtudes, entonces yo le decía al director: “mándeme a hacer lo que quiera pero no me mande afuera” curioso, yo estaba en mi escritorio y haz de cuenta que yo le daba asesorías de algo, siempre estaba lleno de muchachos, y era una cosa que nosotras nos sentíamos acosadas pero también nos sentíamos reconocidas o halagadas porque los hombres siempre estaban alrededor de ti, todo mundo quería ser tu novio, yo fui muy seria, muy conservadora, muy tradicional, y me llevaba yo con los chavos pero si se querían pasar de listos yo les pegaba, tan es así que dicen que el director cuando escuchaba un reglazo, porque yo tenía una regla en mi escritorio, el director decía “esa es V que ya le dio a alguien”, hasta a los maestros a veces les gustaba llegar a contarme chistes y todo eso, entonces había una carga, lo que a ti te sale ahí sigue creciendo a pesar de que fue creciendo la matrícula y fue creciendo el número de mujeres, hay suficientes mujeres. En ese tiempo no habían mujeres maestras, en el 94 empezaron a llegar las primeras, porque había una oaxaqueña que era la única mujer, era también asediada por los hombres, entonces es una escuela que ha crecido pero sigue teniendo esa mirada masculina, y me llama la atención que también siguen

ingeniería, agronomía, agropecuaria, pero me llama la atención el cambio de humanidades, yo nunca me he sentido que haya yo vivido estos años, yo estoy aquí desde el 93 en humanidades, nunca me he sentido ni discriminada, ni envuelta en grupos de hombres, yo siempre he visto que hay como mucho equilibrio, eso he sentido, y ahorita que tu lo estás diciendo sí he sentido eso, compañeras y compañeros, yo siempre he dicho, salvo la experiencia que tengan ustedes que trabajen esta cuestión de discriminación y todo, yo siempre he dicho que en la universidad era el único lugar donde nos daban, por ejemplo la asignación de una plaza de tiempo completo y las actividades eran por igual para todos, una distribución sin discriminación, no siento que por ser mujer me discriminen.

Académica D: Y creo que se nota, hasta que vi tu gráfica me cayó el 20 de que somos mixtos no, hay equilibrio y no lo había notado, nunca he notado una tendencia masculina o femenina, todo es como muy equilibrado, trabajamos entre hombres y entre mujeres, y sí se nota por ejemplo ente las maestras, cuando me ha tocado trabajar con Bere, Guille, esta parte del trabajo también, tipo “bueno, a tal hora porque tengo que ir por los niños” y hay maestros que hasta forman parte de esta situación de “bueno a cierta hora porque las maestras van por sus hijos”, entonces nunca he vivido una situación en que me digan “no importa, quédate porque es tu trabajo” o “esto es primero”, incluso los horarios, digo hay ciertas cuestiones pero en mi caso yo siempre he dejado claro que yo puedo a las 7 am, pero más de la 1 no por mis niños, y veo a Guille que por ejemplo no puede a las 7 am pero sí puede más tarde porque sus hijos salen más tarde, entonces sí hay como esta parte de apoyo.

Académica V: Yo tuve una experiencia en veterinaria, en 1986 llego como comodín, me acomodaban en donde había trabajo y tuve una compañera que me dio una santa gritada, porque a lo mejor mi forma de pensar siempre ha sido que, si me rento tengo que cumplir, porque tiene mucho que ver mi historia de vida, yo me acuerdo que cuando íbamos a una fiesta y llegabas a las 3 a.m., mi papá me decía “mañana es día de trabajo, así como son buenos para pasear, son buenos para trabajar así es que no hay que llegar tarde al trabajo”, entonces para mí me acostaba y todavía lo sigo haciendo, tenía que levantarme a las 5:30 a.m. y tenía que llegar a veterinaria a las 7 u 8 de la mañana, pero como era yo proletaria, tenía que agarrar una combi del Rosario, al centro, porque en el centro había un amigo que me daba aventón de ahí a veterinaria, entonces era un trayecto que yo tenía que recorrer pero tenía que estar yo ahí a las 7:30 a.m. en punto porque si no él me dejaba y yo quería ahorrar mi pasaje, entonces yo llegaba y me agarraron como la encargada de la lista de asistencia y ustedes saben que ahí se agarra enemigos, entonces yo llegaba agarraba las listas y si llegaban tarde, lo siento, los rayaba las listas, entonces esta maestra llegaba tarde porque en ese tiempo tenía a sus hijos chiquitos, entonces quería darme explicaciones y yo le decía “lo siento, levántate más temprano”, hasta tenía apodo porque yo era muy energética y el director me decía “tú tienes que cumplir con eso”, una vez ella saliendo enojadísima porque le había yo rayado su lista me gritó y me dijo: “algún día cuando estés casada vas a ver lo que se siente” y yo le dije “pues si no puedo trabajar, pues no trabajo, pero yo creo que hay que cumplir”,

entonces desde esa filosofía yo me acuerdo que yo nunca llegué tarde a mi trabajo, aunque tuviera yo mis hijas, a lo mejor tuve mucho apoyo pero yo levantaba temprano a mis hijas cuando estaban chiquitas me las cuidaba mi cuñada, y las iba a dejar con mi cuñada y ya yo me venía a trabajar, salía a las 3 p.m., me iba yo a traerlas, cuando mi esposo podía él iba a traerlas, tan es así que él estuvo becado un tiempo y hubo una confusión en la primaria, las maestras eran medio chismosas, les gusta hurgar la vida de las familias, entonces les preguntaron que a qué se dedicaban su mamá y su papá, y una de mis hijas les dijo “pues mi mamá trabaja en la universidad y mi papá no trabaja, pero cocina bien rico”, estaba becado mi marido haciendo la maestría, entonces sus clases eran una semana de cada mes y las demás se quedaba aquí haciendo tarea, entonces él los llevaba a la escuela, las iba a traer, él hacía la comida y todo, y mis hijas creían que su papá no trabajaba. La maestra me mandó a llamar porque ella no podía creer que yo trabajara y que mi marido se dedicara a la casa, me mando a llamar porque decía que estaba causándole un conflicto psicológico a mis hijas, le dije “yo no estoy causando ningún conflicto, maestra lo que pasa es que mi hija no entiende que mi esposo está becado y se queda en la casa”. Estamos acostumbrados a que, si tú le sirves a tu marido y tú le das todo, nadie se sorprende. Cuando yo salí de la maestría pues llegaba el sábado y encuentro a mi marido con mi hijita sentada y él haciéndole su cola, torcida la cola pero haciéndole su cola, otra vez llegue y mi esposo había hecho hamburguesas y había llegado mi suegra a comer, ellos ya estaban comiendo entonces cuando yo llego mi esposo se para y me dice “amor vas a comer”, le contesté que sí y me senté en la mesa esperando que me hicieran mi hamburguesa y mi suegra le dice a mi esposo “ya hijo, ven a comer, ven a terminar de comer”, entonces yo le digo a mi suegra “tranquila suegra, me va hacer mi hamburguesa” (risas). Pero sí se sorprendía y tiene mucho que ver la cultura de colaboración que se va construyendo, yo llego a la casa de mi mamá y mi mamá me critica, pero mi papá le dice que no se meta que nosotros sabemos cómo nos llevamos, es una gran contradicción en el trato que mi papá tiene con mi mamá al que tiene con sus hijas, te sorprende porque me pregunto por qué conmigo sí había esa consideración, quizás porque era la única mujer entre 5 hombres, mi papá nos rogaba que aprendiéramos a cocinar porque algún día íbamos necesitar mandar quién cocinara y que supiéramos hacerlo, yo no soy muy buena cocinando.

Académica D: Y depende, porque por ejemplo, mi mamá tuvo su licenciatura y tuvo su trabajo en la primaria en la mañana y en la tarde trabajaba en la sagarpa entonces tenía doble plaza, y toda la vida fue así entonces yo estaba a cargo de mis abuelitos, y ahora mi mamá me ayuda si yo no puedo ir por los niños o si tengo que hacer algo de ellos y no puedo, porque a ella se le apoyó para que trabajara y nos mantuviera a mi hermano y a mí, pero mi suegra viene de una familia muy machista y conservadora, hasta que se queda sola, cuando se separa de mi suegro es cuando ella cambia un poquito, ayer mi esposo estuvo toda la tarde haciendo tarea con mi hijo porque nos dedicamos a mil cosas menos a hacer tarea, y él está con la tarea y yo estoy lavando ropa y tratando de avanzar con una tarea de la maestría, entonces me dice él “yo los baño para que tú sigas con lo que estás haciendo”, les dio de cenar, los acostó y mi

suegra dijo “ay, pobrecito mi hijo”, qué pobrecito le digo, si son de él también, pero a ella le cuesta mucho ver a su hijo haciendo cosas que a lo mejor me corresponderían a mí, pero él nunca ha sido de dejarme todo a mí, de hecho se molesta cuando ve que sus primos no cuidan a sus hijos, prefieren que anden con la nariz sucia esperando a que la mamá los limpie antes de limpiarlos ellos, a mí hasta me cansa, entonces mi esposo rompe con muchas cosas de su familia y es porque vivió mucho tiempo solo y se hace independiente, entonces estar tres o cuatro años fuera le ayudó, porque el hermano que es más chiquito es peor, peor que el papá. Pero sí influye mucho la pareja, son negociaciones.

Académica V: Son las negociaciones a las que se llegan porque yo creo que se debe de hablar, cuando yo me case.

Académica P: Sí es importante la comunicación, poder decir en un momento dado cuando ya no puedes “oye ayúdame porque ya no puedo”

Académica H: Pero yo no le digo ayúdame, porque no me estas ayudando, te toca y me toca, no me estás haciendo el favor de decir ayúdame, te toca a ti también. En mi caso, mi esposo hace el desayuno, la comida y la cena, yo no me meto en eso, pero todo lo de la casa sí me toca a mí, porque él siempre que barre o trapea queda con dolor de cintura y queda una semana enfermo entonces yo limpio pero ya está en el entendido de que yo no me meto en la cocina, claro que voy a ir a limpiar toda la batición que hizo, eso sí me toca, y tal vez la ensalada o el refresco, pero la comida principal es él, y él lo tiene que ir a comprar, lo tiene que pensar y lo tiene que hacer, yo ahí sí no me meto, me deslindo completamente, entonces cuando yo le expliqué esto de que él a mí no me está ayudando, es juntos, entonces ya cambió, porque antes sí decía que me ayudaba, pero no está ayudando, también le toca. Cada pareja yo creo que llega a acuerdos.

Académica V: Otra vez vuelvo a la parte importante de a comunicación, de decir qué me gusta, que no me gusta, y de la comprensión, yo no sabía cocinar, hubo un tiempo cuando me embarace que tenía que comer sin sal, mi marido era muy comprensible porque no le echaba sal a la comida y mi suegra se molestaba, yo jamás fue de las nueras cizañosas, y él siempre le pedía a su mamá que no se metiera, cuando yo cocinaba él me decía que lo arreglaba, era su manera de decirme que cocino feo. Cuando empezamos a educar a las niñas, él me pidió que no les enseñáramos a comer pan, porque yo soy viciosa del pan, entonces él se hizo cargo de la cena, mis hijas ya están grandes y le siguen pidiendo cena a su papá, y yo no me meto, porque él sabía que les iba a dar y les enseñó a comer otras cosas, pero en la asignación de tareas te das cuenta de que hay cosas que no se logran romper al 100, por ejemplo, mi marido puede cocinar, lo termina de hacer, todos ponemos la mesa, terminó la comida y él se va a sentar para que se sirvan, yo soy medio rebelde entonces agarro el traste, lo paso al centro y si estoy de buenas les sirvo a todos y si no les digo ahí está la cuchara, sírvanse, pero sí mi marido no logra desprender esa idea de que la mujer es la que sirve, y mis hijas como yo las crie en esa cultura de la colaboración, que no faltaba me dijeran “pero

sí ya te ayudé”, y yo les contestaba que yo no era la sirvienta, aquí colaboramos, yo soy de la idea de que si el hombre no hace nada yo tampoco hago, entonces se va la muchacha y ya no hay quien lave trastes, antes yo lo hacía, hasta inconscientemente te arrimaban los que hacían falta, hasta que un día les dije “oigan pero ya se dieron cuenta que bien fregones todos yo vengo acá, me dejan todo y nadie lava trastes” así que de ahora en adelante, cada quién lava su plato. Ellas solitas dijeron si un día cada uno lavaba platos, entonces así hacemos los roles. El sábado y el domingo cada quién se lava su plato. Cuando no hay muchacha, la cama se arregla entre los dos.

Académica D: Bueno, pero hay gente que no come en casa, mi esposo como trabaja a las 3:00 p.m. comemos donde caiga, ahí vemos qué comemos en función del día y vámonos, porque los niños van a sus actividades, si comemos sándwich eso comemos, no tenemos el hábito del menú, de pensar qué vamos hacer, mi abuelita sí era así, cada día hacía comida formal.

Académica V: Bueno en la cuestión del control yo sí era bien controlada, yo temblaba si no llegaba por ejemplo a las 3 p.m., como que interiorizas esa parte de sumisión de mi mamá, yo corría para llegar a la casa, creo que lo traigo muy arraigado por mi mamá, pero tenía que llegar a la hora y temblaba yo hasta que un día mi esposo me preguntó por qué me ponía así, y yo le decía: “es que yo pienso que tú te enojas”, una asume algo cuando ni siquiera es así, entonces un día empecé a empoderarme, porque un día que me preguntó mi esposo a qué hora iba a venir, le contesté “a la hora que yo esté ahí vemos el reloj y vemos la hora, porque antes no puedo decirte, puede haber algo”, un día le pregunté a mi hija “¿a qué hora vas a venir?” me contestó, a la hora que yo tenga que llegar mami, pero es una respuesta que yo creé. Pero no lo niego, pero cuando te casas al principio interiorizas muchas cosas, yo ya tengo 29 años de casada y en ese tiempo no pude ser sumisa pero sí era controlada, porque la mujer tiene que pedir permiso para salir, si puede llegar si no puede llegar, si tiene que ir a tal parte, tú crees que no tienes la libertad de decidir a donde ir, afortunadamente siempre he tenido muchacha, pero siempre tuve que dirigirlas. Pero pasaron muchos años para que yo me tomara esas libertades, ya hoy puedo no llegar a comer y no pasa nada, pero por varios años sentía que si no estaba yo no funcionaba nada. Yo me acuerdo que mi esposo estaba estudiando la maestría y en una plática con él le dije “cuando tu termines de estudiar la maestría entonces yo voy a empezar a estudiar la maestría” y él me dijo: “sí me parece bien, así yo me dedico a las niñas y tú te vas a hacer la maestría”, y así fue, yo me iba a la maestría, él se quedaba, me costó mucho trabajo tener seguridad en mi casa, estaba acostumbrada a que todo me lo resolvían, un día se metió mi rata y mi papá llegó volando a sacar la rata, entonces aprendí a agarrar valor. Cuando termina él la maestría, él se quedaba con las hijas sábados y domingo y cuando yo llegaba ya estaba la comida, sí en ese respeto de que te formas tú, me formo yo. Recuerdo que la primera vez que fuimos a un congreso, fuimos al súper y compré todo para una semana, y dejé indicaciones a la muchacha de la comida, pero mi marido lo que hizo fue agarrar a mis hijas e irse al vips a comer todos los días, cuando



regrese toda la comida estaba, pero ese papel que tu asumes como tu obligación aunque no te lo estén dando, inconscientemente lo asumes, cuando un hombre está en una reunión, le preocupa, su reunión, le preocupa su trabajo, y digamos nosotras quién no le preocupa que ya son las 2:30 de la tarde y estemos pensando a dónde iremos a comprar la comida, en mi caso, sí era así hasta que un día me dijo mi marido: “qué te preocupas, si no hay que comer pues vamos a comer algún lugar o comemos huevo”, pero fue hasta que mi marido me lo dijo, si no lo hubiera yo hablado, yo hubiera tenido que seguir lidiando la angustia.

La siguiente pregunta detonadora fue: *¿Cómo vive una académica el rol de madre, esposa y/o dueña de un hogar?*

Académica V: Pues puedo hablarte de cuando eran chiquitas mis hijas, hasta eso yo siempre decía una frase: a las 2 de la tarde me convierto en mamá. De hecho una vez tuvimos una discusión con M, y eso lo hablamos maduramente entre todas, porque creo que eso nos ha hecho crecer como cuerpo académico, que siempre platicamos las cosas, teníamos una reunión y yo veía mi reloj y no acababa la reunión, yo aquí tenía que salir cuarto para las dos porque tenía que recoger a mis hijas, estaban en la secundaria, yo ya vivía de este lado pero mi hija decidió quedarse en una escuela que fue parte de la negociación para que se viniera a vivir de este lado, entonces yo la dejé ahí. Entonces les digo: “¿saben qué? Yo me tengo que ir, porque mi hija sale a las 2 de la tarde, y Marisol me dice “¿por qué no le dices que agarre un taxi?” le digo: “No, es mi obligación ir por ella, mi hija tiene 13 años, ¿Cómo voy a ponerla que agarre un taxi?, lo siento, pero yo me voy”, agarre mi carro y me fui corriendo porque ya eran las 2 y a las 2:15 p.m., la escuela ya está solita. Cuando eran más chicas, en la mañana, era pararse arreglarlas, prepararles un biberón con veinte mil cosas para que no le hicieran desayuno, y en cambio mi marido se paraba, se bañaba, se arreglaba y se despedía “ya me voy, amor”, él se hacía su desayuno, toda la vida se ha hecho su desayuno, pero era Su desayuno, era Su arreglo, no era el de mis hijas, en ese tiempo no me podía quejar porque me contestaba “¿y para qué trabajas? yo ya te dije que no trabajes”, pero cuando yo le dije a mi mamá “mami voy a dejar de trabajar porque Alberto no quiere que yo trabaje” mi mamá no dice groserías pero cuando se enoja sí, me dijo: “¿estás mensa? Tanto estudiar para que dejes de trabajar, no chulita, nosotros te ayudamos”, ellos comenzaron a ayudarme a que ellos me las llevaran al kínder para que yo trabajara. Mi marido quería que entraran en el colegio de niñas, pero ahí era llevarlas a las 7:30 a.m., irlas a traer, entonces le dije que ahí no, porque yo las iba a meter en donde yo pueda resolver mis problemas, en donde mi familia me va ayudar a irlas a traer, porque él no va salir. Para los hombres desde mi óptica, desde mi experiencia, siempre el hombre primero es su trabajo, la responsabilidad de su trabajo, piensan así “yo trabajo porque es mi responsabilidad, la mujer trabaja porque quiere trabajar, porque quiere liberarse un poco, pero tiene la responsabilidad en la casa, de ver que la ropa esté lavada, planchada y limpia”, hay personas que quizás no son tan afanosas, pero también te estresa, yo sí digo que sí se genera muchísimo estrés, aunque digamos que no, pero sí se genera mucho estrés.

Académica P: Sí, yo me acuerdo que cuando mi hija se enfermó la primera vez, él me dijo: “vete a trabajar, yo la voy a ver, yo la llevo al pediatra”, pero no pude, mejor pedí permiso, ahora que se ha enfermado otras veces, que ya está grandecita, aunque estoy aquí no dejo de pensar en ella, sé que está en buenas manos, está con su papá, pero aun así eso me estresa, o lo de la comida, mi esposo estaba acostumbrado a que su mamá siempre tenía comida hecha entonces cuando recién me casé, me preocupaba cómo reaccionaría, pero él me decía que no me preocupara, que comprábamos comida, mientras que mi mamá se indignaba porque yo no cocinaba pero no puedo, salgo a las 2 p.m., lo bueno que él entendió.

Académica V: Creo que tendríamos que ser hombres para poder entender por qué son tan “desafanados” y por qué las mujeres sufrimos de tanto estrés, porque además nosotras tenemos los hijos, yo me acuerdo que cuando nació mi hija mi esposo esperó a que le dijeran que ya estaba en piso, subió a verme y me dijo “ya estás bien amor, ya todo, aquí se va quedar tu hermana y todo, me tengo que ir porque tengo una reunión”, y dices “ay, se fue”, pero se fue porque su reunión era importante, en ese tiempo era director, entonces yo no le podía decir “ay, quédate”, aunque yo hubiera querido, ya después lo cuestioné y me dijo “pues tenía trabajo”, ahora que ya tenemos el mismo rol, ya no me puede venir a contar. Pero yo digo que la mujer que solamente vive en su casa, bueno en una investigación que hicieron, del 100% de las mujeres, el 60% que trabaja sufre menos estrés que la mujer que se dedica al hogar, la mujer que vive en casa tiene un estrés espantoso, porque vive una cotidianidad de barrer, trapear, limpiar, barrer, trapear, limpiar, llegan los hijos, deshacen y otra vez volver y un trabajo no reconocido.

Académica H: Yo conozco muchas mujeres que se dedican al hogar que son felices, quizás nosotras porque estamos del otro lado las criticamos, pero ellas son felices de atender a su marido, estar con tus hijos, el estar en su casa, les gusta, no están ellas queriendo ir a trabajar, ellas son felices ahí, y nosotros estamos peleando que esas mujeres que están en su casa salgan en trabajar, muchas mujeres no.

Académica V: Yo creo que tenemos la idea algunas mujeres de que si trabajamos ayudamos, y así vivimos mejor, cuando mi suegra me dice que si yo ayudo a su hijo, yo soy así respondona en todo, le digo: “no lo ayudo suegra, yo meto un sueldo igual que su hijo”, y mi cuñada dice “ay mira, ya se está quedando peloncito de tanto trabajar”, le digo “ya estuviera yo pelona también, si fuera por eso”, o sea al hombre toda la consideración, yo les voy a decir, yo trabajo por ganar dinero porque no soy ni rica ni heredera, quien diga que trabaja por placer está bien jodido. Porque quien quiere venir a trabajar nada más porque me gusta venir, nadie, en este momento yo incluso que ya me pudiera jubilar, también tengo un plan que me limita a decidir jubilarme, porque tengo todavía algunas metas que cumplir con mis hijas, eso es lo que me detiene, y que aparte yo después de tanto tiempo de vivir en la universidad, se vuelve algo tan tuyo que he estado de año sabático y aquí estoy todo el tiempo, pero efectivamente, las mujeres no trabajamos porque queremos, pero si logramos agarrarle

pasión a lo que hacemos, no es como dice H que las criticamos, más bien diferimos en la forma de pensar, alguna vez escuché un comentario que decía “tan bien que estábamos las mujeres en la casa, a quién se le ocurrió”.

Académica M: Pues yo por lo que he escuchado, yo vengo de una familia que ha sido matriarcal, mis abuelos a pesar de que vivían juntos, la que llevaba el control era mi abuela porque era de un carácter fuerte, y mi abuelo nació en 1899, le llevaba 20 años a mi abuela, pero siempre fue ella la que dirigía, él trabajaba y le daba su dinero a mi abuelita y ella organizaba, siempre fue así, hasta que él falleció, yo tenía 9 años, entonces yo me críe en una familia matriarcal porque era mi mamá, mi abuelita y mi tía, mis papás eran divorciados desde que yo era muy chica, entonces viví siempre en una familia de mujeres trabajadoras, que tenían que trabajar y que no tenían que darle explicación a nadie, entonces cuando yo me caso, me caso con la idea de “bueno, es un novio más, si no me conviene, me divorcio, punto”, para mí el divorcio era tan común porque yo lo viví, entonces me caso y yo trabajaba y mi esposo siempre ha tenido negocios, él ha sido siempre su propio jefe, siempre, entonces cuando él me llevaba a trabajar me decía “¿qué vamos a comer?”, yo le dije: “ay no sé, ¿qué comeremos?”, una diferencia de 10 años también de edad con él, entonces me dice: “no te preocupes yo hago pollo al orange”, y era su especialidad, casi todos los días yo comía pollo al orange y él lo hacía desde que nos casamos. Cuando nacieron mis hijos, tengo 3 varones, y mi mamá me decía “¿cómo vas a poner a tus hijos a lavar trastes, a barrer?” y yo le decía: “mamá, yo no voy a ser la sirvienta de todos, no se les va caer nada porque hagan cosas de mujeres”, que está estipulado como de mujeres, pero es de todos, siempre fue mi pleito con mi mamá y mis hijos hasta la fecha los acostumbé a que tenían que barrer, cocinar limpiar, claro, es que me tienen que ayudar, a pesar de que siempre he considerado que soy de una familia matriarcal, siempre digo “ayudar”, hasta que después de un tiempo, reflexionando aquí con las compañeras y todo entendí que no es ayuda es parte de lo que todos debemos hacer. A veces me dicen que soy muy mandona, pero en realidad digo las cosas cómo siento, siempre me creí que yo era la súper mamá y todo, entonces igual como platicó V, en los primeros viajes que tuvimos que hacer como profesionistas, nos acuerpamos con V, yo creo que ahí nos hicimos amigas, era la primera vez que salíamos solas de viaje y dejaba yo a mis 3 hijos y a mi esposo en la casa, entonces nos fuimos al súper, compramos todo y le dije a la señora: “ordené el menú de todos los días, desayuno, comida y cena” cuando me fueron a dejar al aeropuerto me dice mi esposo “oye, ¿podría yo variarle lo del lunes al miércoles, lo del miércoles al lunes?” (risas) entonces cuando llegué, vi que no pasaba nada, todo igual, me empecé a relajar más, entonces ahora hasta la fecha, antes éramos 5 y de los 5 que habíamos ya quedamos 3, entonces ya mi esposo me dice “no vino la señora qué quieres que haga o qué quieres que compre?”, a veces nos quedamos solitos los dos y nos vamos a comer mejor, o hace algo rápido y ahora como que ese ha sido mi rol en el aspecto de mamá, al principio no quería que yo trabajara, él casi casi cuando yo trabajaba al inicio de mi matrimonio, él tuvo que irse a la CDMX y yo estaba embarazada entonces tuve que renunciar,

dejé de trabajar, sin embargo yo no me sentía bien en casa, pensaba “para qué estudié si voy a terminar en la casa”, entonces empecé a buscar, encontré trabajos, mi investigación de la licenciatura me llevó a pensar también que las mujeres que están en casa no le dan la misma calidad de vida a sus hijos, quizás es mi justificación de porque siempre estoy trabajando, pero el estudio me salió porque eran con grupos de mujeres marginadas, con niños que trabajaban en la calle, entonces en los estudios de los niños salió que la mamá estaba físicamente, pero cuando estaba físicamente o estaba lavando o estaba planchando y salieron cosas más positivas hacia el papá, que el papá era el que trabajaba, y los niños sentían cosas más satisfactorias con los papás, a pesar de que la mamá estaba todo el día en casa, que no trabajaba, entonces desde ahí yo pensé que no era primordial estar en la casa, sino lo importante es dedicarles tiempo a tus hijos aunque sea poquito tiempo. Porque a veces no sé si a ustedes les ha pasado como mamá, todas son mamás pero a veces como que te sientes mal por dejar mucho tiempo a tus hijos, sobre todo cuando están enfermos, recuerdo que se me enfermó mi hijo más pequeño y tenía yo que dejarlo porque apenas estaba iniciando como PTC y me dieron la coordinación de servicios sociales entonces sentía que no podía porque tenía poco tiempo de ser PTC y además tenía una coordinación, no podía dejarlo, y sí me venía angustiada, pero dejaba a mi hijo, al cuidado de mi esposo, de una prima que me lo llegaba a cuidar para que yo viniera, pero sí siento que las mujeres también sabemos que tenemos responsabilidades y que, claro, sí es de vida o muerte cambia, pero también cambia con las edades, cuando tú eres joven sabes que tienes que estar y todo, pero conforme va pasando la edad como que ya te vas relajando y dices “bueno, quizás lo más primordial ya no es mi trabajo” quizás porque tienes una mayor seguridad laboral y puedes pedir tus permisos económicos, que yo tengo casi 21 años y nunca he pedido permisos económicos pero ahora sí pienso el por qué no pedir los días económicos para quedarme con mis hijos.

Académica V: Porque somos medio tacañas también, queremos que nos paguen los días.

Académica M: Pero ahora ya eso lo pienso, bueno, quizá ya no como mamá porque mis hijos ya están grandes, pero si hubiera alguna necesidad, pues yo me quedaría relajado, pero sí son las diferentes etapas de la edad que tenemos. Cuando eres joven estas en una etapa de producción y ya en la otra etapa dices “tengo que disfrutar más cada momento”.

Académica D: Bueno, en mi caso yo trabajo desde los 14 años, de lo que fuera, que en un videoclub, que vendiendo café en la feria, siempre he sido sociable y eso me ha permitido que me anden llevando por todos lados, entonces yo desde que trabajo le ofrecí a mi mamá de mi quincena y ella me decía: “mira, tu ayúdame no dándome gastos, tu cómprate tus cosas y lo que necesites o que te haga falta te lo compro yo”, y así empezó mi vida desde los 14 años y todo era para mí, mi mamá de repente me compraba algún libro, pero todo lo empecé a mantener yo, hasta que me case fue igual y con mi esposo también porque él trabajo como maestro de básquet desde los 16 años y toda su vida ha trabajado. Entonces yo tengo esta parte de la autonomía en cuanto a mi dinero y a organizarme, de chavita era comprar ropa,

perfumes, la fiesta, ir acá e ir allá. Creo que el dinero ha ido evolucionando de acuerdo a mis necesidades, ahora es para mis hijos. Pero en mi caso, en mi matrimonio lo hablamos desde el momento de casarnos: “lo que yo gano es mío y lo que tu ganes es tuyo”, si le digo “ay me vino mi bono” y me dice: “a ustedes les regalan dinero”, pero él nunca me dice “a ver tu bono”, ni yo le digo “a ver tu aguinaldo”, yo no sé exactamente cuánto gana él y él no sabe cuánto gano yo, lo único que hacemos es distribuirnos las cuentas, todo nos lo dividimos, agua, luz, teléfono, lo que sea se divide, cuando alguno está en crisis y no tiene o algo, lo pagamos pero ahí si ya es mutuo, pero mi trabajo lo que gano y mis bonos son absolutamente míos, ahorita por ejemplo que Mía consume medicamentos un poquito caros nos repartimos los gastos, de manera equitativa. Pero sí he trabajado desde muy niña y hoy en día trabajo en lo que me gusta, afortunadamente trabajo en lo que me gusta, una vez dijo la maestra V que la universidad es muy noble y prácticamente tenemos el ganso de los huevos de oro porque es muy generosa, tenemos un horario muy flexible, entro a las 7 a.m., salgo a la 1 p.m. y el resto de mi tarde es libre. No he querido trabajar, he podido trabajar en otros lados en la tarde, y no he querido por los niños, porque yo puedo ir a recogerlos, puedo ir a dejarlos, puedo hacer tarea con ellos, entonces siento que mi tarde ya es para los niños igual. A mi suegra no le gusta, ella dice que él debe darme el dinero, porque no puedo saber en qué lo gasta, pero mi mamá me dice que qué bueno, cada quien su dinero y sus gastos. Mi mamá fue sotera 30 años prácticamente entonces cree mucho en ser independiente, ella siempre me dijo que acabara la licenciatura, me case o no me case yo debo tener estudios porque nunca debo depender de un hombre, entonces yo traigo mucho esta idea. Muchos nos criticaban porque nos casamos por bienes separados, pero así decidimos nosotros, esa es nuestra forma de vivir, hemos pasado muy malas anécdotas también, pero en lo económico siempre lo resolvemos así. Ahora que estoy estudiando el doctorado, se supone que debemos ir a congresos y él ya me dijo que si me tengo que ir que me vaya.

Académica V: Creo que hay una similitud entre tus sujetos de investigación y es que convivimos en una misma cultura, creo que todas somos amigas y tenemos una forma de pensar muy similar, aunque si tú le preguntas a M que ellas me conocieron hace 20 años, yo era muy diferente, pero yo soy de la idea que con dulzura y con amor y platicando se logra, a mi mis cuñadas me preguntan: “¿por qué todo lo que le pides a tu marido te lo da” porque yo soy de la idea que los hombres hay que pedirles las cosas cuando están contentos. Pero hace 20 años, no era yo sumisa, pero había muchas cosas que no comulgaban con mi forma de ser, pero con platicas, con dialogo, con el empoderamiento económico, al momento que yo empecé a ganar igual que él, me confieso, empezó una vida diferente, de igualdad, yo creo en la equidad y la igualdad, si me voy a ir a tomar un café con M no tengo que estar temblando por llegar a tal hora, pero que también si él se va tomar un café él tampoco tiene por qué temblar. Yo siento que ahora vivo la relación de pareja en una libertad, no hay angustia, no me preocupa si mi marido no ha llegado a las 10 de la noche, ahora no recibimos llamadas en el día, es curioso, yo no tengo llamadas de mi marido, es el que menos me manda mensajes,

yo soy la que menos le manda mensajes, si me manda un mensaje por alguna cosa no me contesta, ya no sufro como hace muchos años, antes yo le reclamaba y él a mí, me gritaba “¿por qué fregado no me contestas?”, pero ya no. Creo que esa es una cuestión de empoderamiento, que vas haciendo conciencia, pero que a muchas mujeres aun no les llega.

La siguiente pregunta detonadora fue: *¿Qué podríamos esperar de nuestra institución para mirar a las académicas que son madres y para reconocer estas dobles y triples jornadas de las mujeres que además son mayores a las de los varones?*

Académica V: Pues yo creo que tiene una política en donde trata de subsanar tantito la idea de ser mamá, porque en una de las cláusulas del contrato colectivo, que se ha ganado y a lo mejor es una cuestión con perspectiva de género, que es poder salir dos horas antes en el periodo de lactancia, yo más bien creo que si nosotros estamos peleando que haya equidad, creo que yo no le pediría trabajar a la universidad que me deje trabajar medio tiempo, yo más bien pienso que eso sería una cuestión cultural dentro del nicho familiar, en esa negociación de que si yo voy a trabajar tenemos que ver de qué manera cuidamos de los hijos. En el caso de las maestras que tienen hijos chiquitos es súper complicado porque hay políticas también si se enferman tus niños, te dan la parte de cuidados maternos si estás afiliado a un servicio médico, yo me acuerdo que cuando tuve a mis hijas chiquitas, claro que disfruté de esas políticas de cuidados maternos, de 13 días, cuando mi hija tenía pocos meses se enfermó, y no se recuperaba, yo tenía ya como 15 días de no poder venir a trabajar y no la podía yo dejar porque ni siquiera comía, se la pasaba llorando, entonces yo la llevaba al ISSSTE y me daban el permiso de cuidados maternos, entonces esa política ya existe, ya hay muchas políticas para la madre trabajadora que a veces, son olvidadas por las parejas, sí es cierto, el departamento de género de la universidad es un departamento que creo no hace la función profunda como debería ser, que es la intervención, hace nada más la de información, la de difusión, no hace un trabajo de conocer cuál es la problemática que las mujeres académicas enfrentamos, en el caso de las trabajadoras universitarias, para que el día de mañana si se va enfermar el hijo de una académica y no sabe de estas políticas pueda ella a través del departamento de género ser apoyada, yo pienso que por ahí podría intervenir, el departamento de género tiene que aparecer para las mujeres trabajadoras en defensa o en apoyo de esas aristas que en algún momento no se pudieran subsanar. Pero son condiciones distintas, es un tema de generación, o sea les afecta a ustedes que están jóvenes y tienen a sus hijos chiquitos, porque si a mi me preguntan o a M o H que somos de otra generación, yo vivo una vida ¡loca! (aplaude) mi vida es totalmente diferente a la de ustedes niñas, yo me levanto una hora antes de que me vaya yo a ir a trabajar o a donde sea, porque ya tengo calculado que me tarde entre 45 minutos en bañarme, arreglarme y un cuarto de hora en lo que yo llego a donde tenga que ir, ¿y a dónde voy a ir? A desayunar con una amiga, a la plaza, o sea yo me paro me baño, me preocupo que mi ceja esté bien pintada no estoy pensando en servirle de comer a nadie, mi vida es muy diferente a la de ustedes chicas porque ya mis hijas ya están grandes ellas ven qué comen, qué hacen, si compran, si cocinan. Hoy les dije: “no me esperen a comer

porque tengo terapia, llego como al cuarto para las cuatro”, y un día llegué y me dicen “mamá, papá sí es buen esposo, porque te está esperando para comer, tú eres mala esposa porque tú nunca lo esperas para comer” (risas). Pero sí, niñas envíennos, afortunadamente gracias a Dios ya cumplimos con esa parte y tenemos un trabajo generoso, la universidad es noble y generosa y nos da mucho.

Académica Da: Yo te lo puedo poner desde dos perspectivas, una por ejemplo desde la parte de la experiencia personal, yo llevo aquí en la universidad 7 años y hasta hace 3 años, como 6 o 7 meses después de que nació mi niño yo pude conseguir mis horas temporales, entonces todo ese tiempo atrás, alrededor de 4 años yo fui maestra interina entonces cuando nace mi hijo yo seguía siendo maestra interina, y fue muy complicada, fue una angustia bien tremenda porque iba a nacer mi hijo, la coordina me pregunta si realmente iba a poder porque mi hijo nace en julio y nosotros regresábamos a clases en agosto, entonces saqué mis cuentas y para no hacerte el cuento largo, programé la cesárea para que naciera en vacaciones para poder tener tiempo de recuperación y entrar en agosto entonces para mí sí fue bien complicado por la angustia de perder mi espacio laboral porque como interinas no tenemos esa seguridad o derecho de irte de maternidad y que esté tu espacio cuando regreses entonces fue una parte de mucha angustia porque perder todo este tiempo sí fue bastante complicado, de hecho se me complicó el tema de salud, fueron procesos de salud bien difíciles, tú te lo imaginas de una forma y cuando te enfrentas a la maternidad es otra, yo me acuerdo que hice mi maletita con mi ropa y cómo iba a salir del hospital, al final de cuentas le pedí a mi mamá que me trajera la bata más grande que tuviera, la más amplia porque yo no quería nada, entonces sí fue muy complicado este cruce, al final cuando me vieron tan afectada sí me dijeron que les dejara tareas a mis alumnos y me tomara otros días en lo que me recuperaba, afortunadamente me apoyaron pero no desde una parte institucional sino desde una parte personal de quien estaba en ese momento, entonces sí fue bastante complicado, y eso por la parte de la experiencia persona, en cuanto a la parte institucional, yo que trabajé con un análisis de las académicas que trabajan en los programas de posgrado sí te puedo decir que hay una cuestión bastante inequitativa en cuanto a los espacios que hay para maestras y maestros, realmente en la universidad sí hay más profesores de tiempo completo que profesoras de tiempo completo, entonces por ejemplo, hace poco en la coordinación cuando nos pedían proyectar hacia el PROFOXIE que creo que ahorita así se llama el PIFI, pues se pedía una proyección de docentes y ahí veía la parte desigual en cuanto a docentes, entonces lo que la universidad necesita y la parte de género que debería estar ahí presente es ir haciendo un seguimiento, ir viendo cómo estamos en cuestión de participación hombres y mujeres en la parte de la docencia, para ir abriendo, aperturando esos espacios en donde se considere más la participación de las mujeres y podamos estar hablando tal vez en un futuro de una participación equitativa en estos espacios laborales que son tan importantes en la parte social de nuestra universidad, porque sin lugar a dudas a las mujeres sí se nos complica un poco más llegar a concluir estos procesos, también tiene que haber ahí una cuestión familiar, pero

sí tenemos que estar jugando estas triples jornadas laborales, no solamente los espacios laborales, académicos, sino también la casa, la parte de los cuidados porque bueno al final de cuentas, aunque mucho hablamos y mucho decimos, la parte social, también asumimos nosotras como mujeres esta parte de los cuidados, por ejemplo yo acompaño a mi mamá a sus citas al ISSSTE y tengo que venir, dejar hecho lo que tenga que hacer, llevarla, entonces son cuestiones que nos adjudicamos las mujeres en esta parte de los cuidados, imagínate tenemos que estar al pendiente de la parte laboral, de hacerla bien porque si no la hacemos bien somos cuestionadas y criticadas, jugar con todos esos elementos sí es bastante complicado. Veíamos ahí que la guardería para las alumnas, pero no tenemos guardería de docentes, sí hay apoyos de las guarderías subrogadas pero a lo mejor que ese recurso pueda ser usado para espacios más cercanos para las mamás, aquí ya se ha visto que ha funcionado la parte de la guardería para las estudiantes y creo que pudiera ser importante que hubiera un espacio más cercano con esos mismos cuidados que ya vimos que funcionaron en la guardería de estudiantes que pudiera ser también para docentes, digo sin darle la responsabilidad a la universidad que tenga que cubrir los gastos si no que desde nuestra parte laboral nosotras también lo podamos hacer, entonces creo que sí bien es cierto son cuestiones familiares pero, para lograr un avance importante de las mujeres en los espacios laborales, tenemos también que estar hablando de estar conjugando estos espacios personales como son el cuidado de los hijos, yo creo que la universidad sí tiene ahí mucho por hacer desde esta parte personal y apoyo hacia las académicas, y también desde esta parte del seguimiento a ver los espacios.

Académica D: Cuántas de nosotras no hemos venido con los niños a la escuela, que, si se enfermaron o que, si la escuela no tuvo clases, la Mtra. Rosario tenía de repente a Betito debajo de su escritorio cuando era directora, tienes que recurrir a ciertas cosas y se complica, si hay apoyo.

Académica H: A mí me pasó en Ingeniería, mi hija se me enfermaba seguido por un herpes, y como me daba pena estar pidiendo permiso, la llevaba y la ponía en la silla, con calentura, pero ahí la tenía yo. Entonces un día llegó el director y me dijo: “defina si quiere trabajar o cuidar hijos porque mi esposa no trabaja, pero usted defina qué es lo que quiere, o cuida a su hijo o trabaja”, entonces sí me enojó y le dije: “yo tengo derecho a cuidados maternos y ahorita me voy, yo vengo por responsabilidad a mi trabajo” pero a esa hora agarré a mi hija y me fui al ISSSTE, me dieron mi incapacidad y ahí lo dejé. Muchas veces la responsabilidad que tenemos hace que hagamos estas cosas, ahí vas cargando. Una de las cosas podría ser alguna guardería o algo temporal, ya ven que el viernes de cada mes se suspenden clases, muchos no tienen dónde dejarlos, yo fui a investigación y posgrado el viernes y estaba Irving con su hijita, y ahí está batallando, él está trabajando y lo entretiene con el teléfono, lo entretiene pintando, entonces, digo él es un hombre, a lo mejor su esposa no pudo entonces él se lo lleva, pero yo creo que esa parte, cuando menos que organizara, no sé aquí en humanidades, con los pedagogos, cada viernes de consejo. Pero sí sería un gran apoyo para muchos que vengan y dejen a sus hijitos acá y que se armen unos programas, no exactamente



la guardería, pero sí los días así, que de repente no tienen donde dejarlos, podría ser una alternativa.

Académica Da: Yo tengo la fortuna de que mi mamá me apoya, pero también es algo que no le debería de corresponder, ella con mucho gusto me dice “yo lo veo”, pero quienes no tienen esa ayuda, o sea no tienen a nadie, está por ejemplo Luis Ocaña, que su esposa es maestra y trabaja fuera, entonces él se encarga de llevar a su hija y todo, sus papás creo que viven fuera, entonces no hay quién los apoye en lo absoluto, a veces estamos con la plantilla organizándolo todo y se estresa porque tiene que ir por su hija a la escuela, se va porque no hay absolutamente nadie.

Académica V: Tiene mucho que ver ahí la cuestión económica, porque por ejemplo mi mamá nunca fue abuela de cuidados, toda la vida tuvo problemas de la columna entonces no podía cuidar niños, yo tuve a mis hijas ahí en la casa de mi mamá, pero tenían una nana, mi mamá dirigiendo, pero siempre las tuve con una nana, entonces yo siento que tiene mucho que ver.

Académica Da: Yo lo intenté muchas veces, pero se me iban.

Jimena: Siempre hay otras mujeres desempeñando responsabilidades asignadas a las mujeres.

Académica V: Igual que en la casa, y eso, aunque sea compartido el trabajo tendríamos que hacerlo.

Académica M: Hay muy buenos hombres, esto que mencionan de Luis son justamente las nuevas masculinidades, hay incluso hombres mejores que las mujeres, eso tampoco lo vemos porque sabemos que siempre hemos sido marginadas y discriminadas, que no tenemos las mismas oportunidades, pero también tenemos que reconocer que en estos estudios de género, están las nuevas masculinidades, y hay hombres a los que yo felicito porque están disfrutando el rol de papás, que ya cambian los pañales, que se quedan sus hijos, que se los llevan al trabajo. Desde hace mucho tiempo, desde que estaba en Mtro. Andrés Téllez como director, estaba el proyecto de una guardería para los trabajadores, armamos la guardería con una maestra y quedó en papel, porque era una guardería para estar acá en humanidades donde se suponía era el espacio, porque tenemos pedagogos, entonces los de servicio social podían estar, ya estaba todo y nosotros estábamos fascinados, pero ya no se llevó a cabo, que podría ser uno de los trabajos desde este lado, que decimos qué están haciendo los de género, digo también tiene que ver, porque sí han hecho muchas cosas, han hecho trabajo sobre la discriminación que sufrimos, sobre el hostigamiento que también sufrimos y que no sea hace visible hasta este caso que se hizo visible, que qué bueno que se hace visible pero habían muchas cosas atrás de todo esto, porque por qué ahora en estos tiempos se da que se saca al maestro, cuando ha habido un montón entonces este fue al que le tocó, qué malo por él pero qué bueno por las chicas, porque así ya lo van a pensar los otros. Pero sí es cierto, que también las maestras mujeres hostigamos a los chicos, o sea son estos estudios que cuando hablamos

de perspectiva de género no es solo ver a la mujer, es ver esa equidad que tenemos entre todos, es tan difícil esta situación.

Académica V: En 1990 o 1993 más o menos, hubo una guardería aquí en la universidad, para trabajadores administrativos, pero no funcionó, como que no había credibilidad por parte de los mismos trabajadores y la quitaron.

## **2. Relatos individuales**

Los relatos individuales fueron el segundo momento del trabajo de campo, de las escuelas y facultades seleccionadas para los relatos colectivos, se identificó a académicas de tiempo completo, con hijos entre 0 y 18 años, con orientación sexual y estado civil indistintos, para llevar a cabo los relatos individuales.

### **2.1 Relatos de académicas de Medicina Humana**

En esta Facultad, la mayoría de las académicas de tiempo completo son mayores de 50 años y ya tienen hijos arriba de los 18 años, por lo que se optó por elegir a dos académicas que actualmente ocupan un puesto directivo, y que también son madres.

#### **2.1.1 Relato de la Académica AM**

La primera académica colaboradora es profesora de tiempo completo, divorciada y tiene un hijo y una hija, aunque ambos son mayores de 18 años, se contempló su participación pues actualmente tiene un cargo directivo en la Facultad de Medicina Humana, el cual es por primera vez, ocupado por una mujer. La duración de la entrevista fue de una hora y se realizó en una sola sesión, en su oficina al interior de la Facultad.

*Investigadora: ¿Cómo es un día normal desde que se levanta hasta que se acuesta? Y en su caso, ¿Recuerda cómo era un día normal cuando sus hijos eran más pequeños y estaban a su cuidado?*

Académica AM: en este caso, por ejemplo, desde que Faby tenía 2 años y medio, empecé yo a trabajar, empecé en un área donde era un médico de filtro escolar, le daba servicio médico a los niños y a mi hija la empecé a llevar a esa guardería que es un CENDI del DIF Chiapas, donde no tenía tanto problema porque aquí hay varias cuestiones, que no sé si valdría la pena retomar, pero, aunque era una profesional ya titulada, pues tuve la fortuna de casarme con un hombre que no quería que yo trabajara. Entonces para mí fue así como un triunfo el que alguien, un amigo en común, un día se acercó y me dijo: “oye Ana María y ¿no estás trabajando?”, fue un 15 de septiembre de 1992, le dije: “no es que mi hija esta chiquita”, entonces me platicó de un trabajo para un médico escolar y le pidieron a él de favor en el DIF que buscara a alguien así que pensó en mí, como era un gran amigo de mi esposo, en ese

momento le dije que tenía yo que consultarlo con él, como que a él le extrañó esa parte pero le hablé a él y le dije “oye Rolando, fíjate que hay una plaza para AM en el DIF, para ser médico de un CENDI, entonces valdría la pena porque va trabajar ¿cómo es posible que AM siendo de los primeros promedios de nuestra generación la tengas de ama de casa” él dijo que no se había dado por lo de la niña y ese tipo de cuestionamientos que él manejó, entonces en la noche yo con toda la buena vibra y pidiéndole a Dios que a él le dieran ganas de dejarme trabajar, al otro día me levanté muy temprano, preparé el desayuno, yo era una mujer de las antiguas, le llevé el desayuno a la cama a mi esposo y ahí me dijo: “si vas a ir a ver ese trabajo que te ofreció la chata (porque así le dicen a nuestro amigo) arréglate” yo ya estaba bañada, mi ropa la tenía lista, arreglé a mi niña y nos fuimos los 3 porque él me dijo que iría a supervisar dónde iba a trabajar. Entonces fue, afortunadamente solo había 3 varones en el área donde yo iba a trabajar, de donde iba a depender porque el trabajo donde iba a estar era un CENDI, donde eran puras mujeres, hasta la directora era mujer, entonces cuando se encontró que el jefe inmediato mío era un señor ya mayor, físicamente no guapo, y los otros dos hombres habían sido compañeros de nosotros dos, pues como que no le dio tanta desventaja de que yo pudiera trabajar. Entonces dijo: “bueno, y ¿cuándo se debe presentar?” porque él dirigió toda la entrevista de mi trabajo, supervisando todo, entonces el Dr., que iba a ser mi jefe inmediato dijo que si yo quería hoy mismo me podía quedar, pero mi esposo dijo que no, que mejor mañana; pero cuando él dijo “mañana”, para mí fue un gran triunfo porque yo tenía 2 años que no trabajaba y de veras que con todo mi corazón yo quería trabajar. Entonces, cuando salimos me dijo: “pero ni creas que vas a estar teniendo derecho a estar yéndote con tus amigas a tomar el café”, yo le dije “no ¿cómo crees? Yo te agradezco que me dejes trabajar”. Entonces, al siguiente día, me levanté mucho más temprano, le preparé su baño como era mi costumbre, su desayuno, preparé la mochila de la niña y me arreglé, y me dijo: “¿cuál es tu prisa?”, le dije: “es que el trabajo empieza a las 8”, “Sí, pero son las 7:30 a.m.”, le pregunté si iba a llevarme y me dijo que no, que yo investigara cuáles eran los colectivos, pero yo ya lo tenía visto, entonces le llevé su desayuno y faltando 20 minutos para las 8 a.m. me despedí pero no me contestó así que me fui con la niña, salí corriendo a la 5ª norte, yo vivía entre 7ª y 8ª norte, bajé a la 5ª norte y tomé el colectivo que gracias a Dios pasó rapidísimo y me dejó faltando 2 minutos para las 8 a.m. frente al CENDI, ya habían muchos papás en la entrada. Faby mi hija siempre ha sido una hija maravillosa, le dije “hijita no me vas a molestar porque voy a trabajar” me contestó “bueno mami”, se sentó en una sillita, ella estaba feliz porque iba entrar al colegio, y empecé a revisar a los niños, todo padre. A partir de ahí yo ya me levantaba mucho más temprano, dejaba levantada la comida, fue una etapa muy bonita, de mucho sacrificio, porque yo empecé a ceder muchas cosas en mi matrimonio, como tener que entregarle a mi esposo mi primer cheque, mis primeros \$600 que gané, endosado a él (voz entre cortada y ojos llorosos), de ahí eso se hizo una costumbre, mi hija terminó ahí el precolar, entró a la primaria, estando trabajando ahí los sueldos eran muy precarios, y alguien me dijo que había una plaza vacante en el CENDI de Secretaría de Educación Pública, donde yo ya iba a tener un sueldo como maestra, entonces le dije a él y

me dijo que sí, metí mis papeles y me aceptaron, renuncié al DIF, donde trabajé 7 años, entonces me voy y todo padre, estando ahí la hija medico de una trabajadora de ahí del CENDI le asignaron la plaza y me quedé sin trabajo. Sufrí mucho porque yo era muy feliz en mi trabajo, a pesar de que prácticamente no me daban nada, más que mucho trabajo porque cumplía con mi trabajo en el DIF y cumplía también como ama de casa, como madre, como esposa al 100%, entonces me quedé muy triste, pero yo siempre he sido creyente de que los tiempos de Dios son perfectos y no quise regresar al DIF porque me dio pena, me dio vergüenza porque cuando metí mi renuncia mi jefe inmediato me dijo: “no se vaya Dra. voy a ver que le suban su sueldo”, pero le expliqué que allá iba a ganar mucho más así que me dio la razón, por eso ya no quise regresar y me quedé como ama de casa 6 meses, tiempo que mi esposo presentó el examen Nacional de Residencia sin que yo me enterara, él se fue solo a presentarlo, cuando en el tiempo que fuimos novios me dijo que juntos íbamos a presentar el examen, él se fue solo y me enteré porque él no salió publicado como aceptado en las primeras listas, sino que él quedó en la línea y como algunos renunciaron, él quedó pero yo recibí la llamada donde lo aceptaron, entonces por mi corazón y mente pasaron muchas cosas, como pensar en no avisarle, porque le daban 2 horas para reportarse, entonces pensé en no avisarle, él tenía muchos sentimientos encontrados porque yo fui mejor estudiante que él, porque toda la carrera la estudiamos juntos y siempre me achacaba eso, era un motivo de mucho conflicto, entonces decidí que sí iba a avisarle porque pensé que tal vez eso le ayudaría a levantar su autoestima y que las cosas mejorarían entre los dos, entonces le hablé, él llegó y me dijo que sí se iba a ir (comenzó a llorar) nunca le reclamé el que se quisiera ir, nunca se fue y yo siempre le pedí a Dios que el hecho de que él se preparara más hiciera cambiar ese entorno hostil que a veces se generaba, donde él me quería sobajar, porque tenía como ese coraje, entonces la primera vez que vino de vacaciones a mí me dio mucha alegría porque traía una mentalidad diferente, me dijo: “yo he sido mal esposo, he sido mal padre”, porque para ese entonces yo ya tenía mi segundo hijo, y yo dije “bendito dios que funcionó como lo pensaba”, él estuvo fuera 5 años porque hizo una especialidad de 3 años y luego hizo una subespecialidad de 2 años, entonces él se fue pero en el siguiente periodo vacacional que vino más o menos ya otra vez el mismo porque me decía: “ahora sí yo soy tu padre, porque académicamente ya soy más que tú” y yo le daba la razón, siempre traté de aceptar lo que él decía sin replicar (continúa llorando), porque yo quería evitar problemas, soy hija de padres separados y sufrí mucho por eso, entonces esta situación yo no la quería para mi vida ni para mi hija, que fuera hija única, y en un pleito me quité el dispositivo y me embaracé de mi hijo sin que él estuviera de acuerdo, eso mi hijo no lo sabe por su puesto (continúa llorando al punto de tener dificultades para hablar), porque he guardado siempre esta parte de que fueron hijos muy deseados, al menos para mí, él no quería tener otro hijo porque me decía que me iba a dejar en cualquier momento, y porque yo quería ser igual que mi madre de remudar un marido, siempre esa parte psicológica la abordó en mí, y yo tenía muchos problemas es verdad, siempre me sentí en el hogar de mi madre, a pesar de que se casó con un buen hombre, que solo tuvo un error en la vida conmigo, pero ese error a mí me marcó, porque yo no quería

que mis hijos tuvieran un padrastro, entonces dije: “ni quiero que mi hija sea hija única, ni quiero volverme a casar nunca, y hasta ahorita me he mantenido en eso, no he tenido ninguna relación amorosa con nadie, al principio a lo mejor sí tenía algún pretendiente pero yo siempre me escudé en que, aunque estaba separada, seguía casada, y hasta la fecha, cuando alguien me dice yo digo: “sí tiene mucho tiempo que estoy separada pero sigo casada y es mi marido”, pero ya tiene 3 años que estoy divorciada. Bueno regresando a lo otro, salí de ese trabajo que nunca fue mi trabajo porque siempre estuvo otra persona, él se va y yo me quedo al cuidado de mis hijos en mi casa.

*Jimena: ¿Cómo fue para usted ese tiempo que él no estuvo en casa, sintió que tenía más carga o menos carga en el hogar?*

Académica AM: Mucho menos carga, mucho menos carga porque mi esposo era conmigo, no sé si en su relación actual sea así, pero conmigo era muy exigente en cuestiones de su ropa, a él no le gustaba que yo la llevara a la lavandería o que alguien me ayudara a lavar la ropa, su ropa de él tenía que lavarla yo, plancharla yo, por ejemplo, al principio la descuidaba y se ponía una camisa y si el botón estaba flojo la arrancaba y me aventaba la ropa y me decía que era yo una inservible, por un botón, entonces después me volví obsesiva viendo que todo estuviera bien. Regresaba de trabajar y me ponía a limpiar la casa de forma obsesiva porque a él le gustaba que todo estuviera impecable, aunque él no era tan limpio en su persona, pero siempre quería que todo estuviera impecable. Recuerdo que un viernes me dio como las 2 de la mañana limpiando porque pensaba que al otro día era sábado y podía descansar, porque nunca descansaba, él tenía el, no sé si buen o mal hábito de que dormía poco, entonces muy temprano se levantaba y el desayuno ya tenía que estar listo, entonces me dormí muy cansada porque era limpiar persianas, lavar baños con ácido, los pisos, la cocina, bueno, todo. Y al otro día que ya le estaba preparando el desayuno, se levantó, se metió al baño, yo ya le dejaba su toalla, su ropa interior todo ordenado en la mañana, y me llamó y me dijo: “no que madrugaste haciendo el aseo y mira esa porquería”, en una ventanita que tenía un baño, había una telaraña pequeña, y la vio, siguió repitiendo que era una porquería, que como crecí en un chiquero, siempre me decía que mi familia era pobre; ese día recuerdo que me metió una bofetada porque le dije: “Rolando, te das cuenta de toda la limpieza que hice, y se me pasó esa telaraña” (comenzó a llorar de nuevo), me dijo: “¡Cállate!” y me dio una bofetada, y ya me callé, me salí a terminar su desayuno, él salió, desayunó y se fue. Después, cuando él se regresa a México, yo me quedo en la casa, estando de ama de casa, llegó un médico a visitarlo a él, le platicó que él estaba en la especialidad, y me pregunto por mí, yo le expliqué que por los niños no podría hacer una especialidad, me preguntó si estaba trabajando, le dije que no, entonces me platicó que en el ISSSTE estaban buscando médicos para bolsa de trabajo, me dijo que entrara a trabajar ahí, me decía que sería el fin de semana, que había mucha facilidad para que llevara a mis hijos. Entonces fui, me dijeron “Sí Dra. este fin de semana puede usted a venir a trabajar”, y empecé a trabajar en el ISSSTE sin que él se enterara, estando ahí en el ISSSTE vi una convocatoria que se aperturaba la especialidad de medicina

familiar y fui a preguntar, dije pues, aunque sea medicina familiar que yo haga, y me dijo el jefe de enseñanza “No Dra. es para puro medico de base”, me fui. Como al mes se acercó el doctor y me preguntó si estaba interesada en la especialidad, le dije que sí y ahí me dijo que también estaría para médicos de bolsa de trabajo porque se inscribieron muy pocos de base, y empecé ahí a hacer la especialidad en medicina familiar, era un convenio que tenía el ISSSTE con la UNAM, venían médicos de la UNAM a darnos las clases. En las clases conocí a una doctora que casi no le gustaba participar, yo veía que los maestros le preguntaban y ella decía: “no lo sé, para eso estoy aquí para que ustedes me lo enseñen”, siempre contestaba de una manera muy déspota, un día nos dejaron hacer una investigación de una escritora mexicana, y yo lo hice pero no me gustó y lo dejé y empecé a hacer otro nuevo, cuando llegué a la clase, ella nunca entregaba trabajos, esa vez yo llevaba los dos y entregué el segundo, le ofrecí el otro y le dije que solo pusiera su nombre, entonces ella entregó ese. A la siguiente clase, el maestro la felicitó porque era un trabajo muy bien hecho y era el mejor de todos, al principio me dio tristeza porque pensé, no puede ser que digan que fue el mejor de todos si el mío era mucho mejor que ese, pero en eso la doctora me dijo: “en la siguiente ahí me traes mis trabajos, porque la única que está aquí que es amiga mía eres tú”, éramos 14, le agradecí. Cuando estábamos en segundo año me dijo si no quería una plaza en villaflores, para esto al papá de mis hijos ya le había dicho que estaba llevando medicina familiar, y me dijo “ah bueno está bien, haz algo”, entonces esta doctora me ofreció la plaza y yo no entendía por qué me la ofrecía, me preguntó “¿no sabes? Mi esposo es el secretario general del sindicato del ISSSTE”, ahí entendí por qué ella era así y porqué le daban tantas atenciones, de inmediato le dije que sí, que sí quería, en ese momento le hablé a mi esposo para decirle que me habían ofrecido una plaza de base en villaflores, pero me dijo que no, que iba a gastar mucho en ir a venir, que iba a descuidar a los niños, que simplemente no, me dijo que si era mucha cosa mi amiga que me la consiguiera aquí. Y me acerqué a ella y le dije que mi esposo me había dicho que no, que no quería por los niños, ella me dijo que no me preocupara, que vería que podía hacer por mí. Se estaba aperturando la clínica, y un día ella me dijo que fuera a su casa a hablar con su esposo, fui con mis dos hijos y me dijo: “tengo que decirle una cosa, yo a usted ni la conozco, pero es usted muy suertuda porque es usted el dedo chiquito de mi esposa y eso para mí es suficiente, mi esposa me pidió que yo la ayude y la voy a ayudar”, me dijo todo lo que iba yo a hacer y me dieron un espacio en la clínica del ISSSTE de aquí de Tuxtla y así fue como yo tuve mi base en la clínica, tengo mucho que deberle a esas dos personas porque nunca me pidieron nada, a lo mejor por lo que yo hice en la especialidad por la doctora, y dios sabe que jamás lo hice pensando que ella era alguien que podía ayudarme después, y su esposo nunca me pidió nada, y hasta ahorita sigo trabajando ahí. Entonces cuando yo empiezo a ganar más dinero, seguía yo con ese mal hábito de que mi esposo manejaba mi dinero, yo le endosaba los cheques y él me los agarraba, hasta que un día me pagaron mi aguinaldo, mis días festivos, tenía mucho dinero en mi mano y el pasó por mí para que lo fuéramos a depositar a su cuenta, y en el camino le dije: “oye Rolando y por qué no abro yo otra cuenta, y así cuando necesites un préstamo ya puedes tomar de las dos

cuentas”, como él tenía el dinero en su mano me dijo “ten tú dinero” y me acuerdo que me lo aventó y se desparramo el dinero en el carro, me dijo “ni creas que necesito tu dinero, lárgate y has lo que quieras”, y me agaché para levantar el dinero y me bajé, abrí una cuenta a mi nombre y deposité mi dinero en la cuenta. Eso sirvió de mucho, fue un pleitazo, pero a partir de ahí me dijo “ahora tú te hacer cargo de la casa, de los gastos y de todo” y así lo hice, entonces cuando los tiempos difíciles se dieron, de que yo pensé en divorciarme después de 17 años de casada, yo siendo ya maestra de asignatura de aquí de la facultad, no tenía miedo, económicamente no era mi preocupación, mi preocupación era que yo no quería ser madre soltera, porque tenía miedo a la hormona, que no me fuera a enloquecer o al ratito pensara en otra relación y mis hijos que siempre han sido mi prioridad, siempre por arriba de mí y de todo, siempre han sido mi prioridad (comienza a llorar de nuevo) entonces, eso me hacía pensar mucho en la separación. Llegó un momento en que mi hija, cuando ya tenía 14 años, me dijo “¿mami por qué toleras tanto? Entonces le dije que no se metiera, que era algo que yo tenía decidir. Yo pensaba que mi hija tuviera su fiesta de XV años con su papá y así fue, pasó la fiesta, él tuvo un problema conmigo, que yo siempre traté de ocultarlo pero siempre se salía de control porque él no medía esas partes, entonces se muere la mamá de mi mamá y él no quería que yo fuera al sepelio, entonces me dice: “mami cómo no vas a ir al sepelio de mi bisabuelita, mi abuelita está sufriendo y te necesita”, mi hija ya tenía 15 años, entonces Faby le dijo “papá cómo no vas a dejar a mi mamá ir al sepelio de mi bisabuela” y él seguía diciendo “Pues no van a ir”, ella insistió y escuché que él le dijo “si se largan ya no regresen”, ella le dijo que estaba bien y me dijo “mamá dijo mi papá que fuéramos”, yo le dije que no, que había dicho que ya no regresáramos si íbamos, pero ella insistió, me dijo que fuéramos, arregló la maleta y nos fuimos, nunca en la vida le había desobedecido a mi esposo, entonces todo el camino fui llorando por mi abuela, por mi madre y porque sabía que ahí había acabado mi matrimonio, no dormí nada, al otro día, saliendo del entierro me despedí y en todo el camino empecé a pensar: “¿ahora qué va pasar conmigo?”, económicamente no me preocupaba porque tenía mi plaza, ya ganaba un poco en la universidad, yo ya había platicado con Faby y le dije ahí que me iba a divorciar de su papá, su respuesta fue: “mamá, se te estaba haciendo tarde” y eso me dio mucho valor, a Rolandito también se lo comenté y me dijo: “yo me voy a quedar contigo mamá”, llegamos y yo sentía como que se me había caído un mundo de la espalda, con la idea fija de que me iba a divorciar, porque con él había pasado algunas circunstancias, a los dos meses de casada me dio una golpiza y decidí separarme de él, y él me dijo que sí, me quito todas mis cosas, yo pensaba que me iba a pedir perdón, pero fue todo lo contrario, me dijo que sí, me estaban llevando y en el camino me arrepentí y le dije que no me quería divorciar, y me dijo: “nunca más me vuelvas a pedir que te quieres divorciar, porque no ha nacido una mujer que me pueda controlar”, entonces ¿cuándo le volví a pedir el divorcio? Jamás, entonces siempre que teníamos algún problema me decía: “si te quieres divorciar ahuecando el hala”, entonces yo le tenía miedo a esa palabra. Pero en esta situación era diferente, yo venía con la idea de que él me iba a proponer que nos divorciáramos y yo le iba a decir que sí, cuando llegamos a la casa él estaba ahí y comenzó

a gritarnos que qué habíamos llegado a hacer a la casa, si habíamos tomado la libertad de largarnos que nos hubiéramos quedado allá, con muchas palabras feas, entonces en ese momento le dije a mis hijos que se subieran para hablar con él, se subieron, le dije tranquilamente “primero que nada quiero pedirte perdón, porque te he tenido a mi lado 17 años, cuando tu no me has querido y te he obligado a vivir conmigo, pero a partir de hoy eso se acabó, quiero decirte que tienes la razón, me voy a separar de ti”, cuando terminé me dijo: “bueno, pero no es para tanto, ¿cómo está tu mamá?”, le dije que triste, se había muerto su madre, me pregunto si había llegado mucha gente y después me dijo si ya habíamos comido, que saliéramos a comer, le dije que no, que ya habíamos comido, entonces quiso actuar como si no hubiera pasado nada, platicando, en eso bajó mi hija y le dije que nos iríamos de la casa porque nos íbamos a separar, en eso él le dijo: “¿verdad que no hijita? Ustedes no quieren que se vaya de la casa ¿verdad?”, ella contestó que era mi decisión. Entonces ahí cambió todo, empezó a llevarme chocolates, serenatas, flores, hasta que un día quiso tener relaciones conmigo y yo le dije que nos íbamos a separar, ahí peleó conmigo, me quiso golpear pero le advertí con demandarlo, le dije que sabía que había una defensoría de la mujer y que estaba dispuesta a demandarlo, eso lo detuvo pero en ese momento saqué mi ropa y lo llevé al cuarto de mi hija para dormir con ella, él seguía rogándome y pidiéndome perdón, llegó a sacarse sangre donde se golpeaba, llegó mucha gente a hablarme de él, que yo le diera otra oportunidad, su papá que es un hombre muy machista llegó a la casa a decirme si ya había pensado bien que dejaría a su hijo, en una actitud prepotente pero para él eso era demasiado, cuando yo no merecía a su hijo, que conmigo en lugar de avanzar retrocedió, tías de él de México vinieron a hablar conmigo, un sacerdote que yo siempre le pedía que llegara a la casa cuando estábamos en matrimonio, él lo fue a traer y el sacerdote me dijo que Dios quería que yo fuera feliz, que solo había llegado porque el doctor se lo había pedido pero que Dios quería que yo fuera feliz, que buscara mi felicidad, cuando él se fue, estaba enojado por lo que me dijo. El caso es que un día mi hija me dijo que qué tal que su papito ya había cambiado, así que consideré darle una oportunidad, yo en mi corazón sabía que eso no iba a pasar, porque yo ya lo conocía, pero le dije que lo intentaríamos de nuevo, el día del cumpleaños de mi hija le dije que haríamos una cena los 4 y que ahí le diría a su papá que nos diéramos otra oportunidad. Unos días antes él se encontró a unos tíos que recientemente habían tenido sus bodas de plata y esa había sido la última fiesta a la que fuimos juntos, y nos habían dado un cd con las fotos de la fiesta, entonces entró a la recámara de mi hija pensando que ella no estaba, pero estaba en el baño, y me dijo: “ahí te mandó esto el indio hijo de su tal por cual” y me avienta el CD y con la punta de la caja me da en la sien, y empieza a salirme sangre, comenzó a insultarme, a decirme que ya lo tenía cansado y que mujeres como yo a la vuelta de la esquina las encontraba, en eso salió mi hija llorando del baño y le dijo: “papá, qué razón tiene mi madre”, y de inmediato él, con una habilidad para transformarse, quiso decirle que estaba cansado de pedirme perdón, que tenía 3 meses rogándome, y ella le dijo: “y por 3 meses ya te cansaste? Ella te ha aguantado 17 años, porque así has sido siempre, así que mamita toma la decisión que quieras, porque en unos días papá,



en mi cumpleaños, mi mamá te iba a dar otra oportunidad”, se me hincó, pero yo le dije a mi hija que yo sabía que no iba a cambiar, él nos rogaba a las dos, pero mi hija le dijo que ya no se iba a meter porque sí había logrado convencerla a ella, pero respetaría mi decisión. Al otro día me fui, levanté mi acta, empezaron los tramites, fueron 3 procesos, todos salían negativos, que no me podía yo divorciar porque él compraba los abogados, todo lo hacían un relajo y me lo decía “el primero me costó baratísimo, 25mil pesos, el segundo 70 y este último fue el más caro” yo no sabía que tenía que buscar a un buen abogado para que me asesorara, entonces la juez de la familiar dijo que de mi casa no me podía sacar así que le propuse que nos dejara la casa y que todo lo demás se quedara él, porque teníamos muchas propiedades que él había hecho, porque eso sí tengo que reconocer que es un hombre súper trabajador, entonces a partir de ahí vivo sola y a él la juez le obligó que se saliera, hasta hace 3 años que él me mandó a sus abogados porque se quería divorciar y yo le dije que sí con mucho gusto, firmé los papeles y asunto arreglado. A partir de ahí mi vida ha sido diferente, tuve que recibir apoyo psicológico, tuve que ir con psiquiatras porque yo no dormía, tenía mucha ansiedad, que no los he superado al 100% pero me ha servido muchísimo, ya tomé con mucho más calma las cosas, ya no limpio como antes, me ha servido mucho estar sola, comparto grandes responsabilidades porque para mí fue uno de los mayores retos de mi vida. Cuando fui delegada sindical fue una etapa diferente pero ahí fue electa con un grupo pequeño donde, haciendo bien las cosas no pasa nada porque los dineros fueron claros, fueron transparentes, hice las cosas lo mejor posible y se acabó. Cuando a mí me proponen la dirección, que algunos maestros me dijeron, se lo dije a mi hija porque ella siempre ha sido mi consejera, y me dijo que no estaría mal, no perdía nada, me incitó a participar, ella y mi hijo me ayudaron a hacer mi proyecto de trabajo, algunos maestros también y así me inscribí al proceso, sin buscar a nadie, como dicen unos que me ayudó el que era secretario de gobierno, pero cuando fue la elección ya ni era, no es mi familiar ni es mi compadre ni nada de eso. Entonces hay muchas cosas que yo agradezco a Dios por estar aquí, pero tampoco estoy aferrada, hace poquito me dijeron que podía ser que saliera en el reglamento de la universidad la reelección de directores, pero a mí no me gustaría, creo que 4 años es más que suficiente para hacer cosas, creo que hay gente que también quiere tener la oportunidad, y me han tocado momentos muy duros en la dirección de la facultad, esto del cambio de género es difícil, a mí me ha costado esa parte porque a pesar de que yo no creo en que la equidad de género sea darle más preferencia a la mujer, pero esto para mí es bien importante, el hecho de que te reconozcan que vales igual, no más, igual, que a lo mejor nosotras con esta parte sentimental le ponemos un extra, que los jóvenes se sientan a gusto, que la facultad esté bonita, a lo mejor como mujer estoy perdiendo de vista algunas cosas de gestión que los hombres hacían mejor, pero bueno este es un camino en el que yo quiero tener ideas de todo mundo, a nadie rechazo si tienen una idea, siempre la consenso, ahorita me siento muy feliz con la Dra. Margarita y la Dra. Bety, no quise que todas fuéramos mujeres, pero los hombres que invité no quisieron, porque aquí es trabajo y no es dinero extra, es un montón de trabajo, entonces me siento bien, ahora mis hijos son grandes, una de mis hijas no está en el país, estoy con mi hijo, pero

mi hijo ya trabaja, he tratado de no perder de vista mi papel de madre porque en mis tiempos libres lo acompaño al fútbol, lo acompaño cuando es árbitro, platico con él, ayer por ejemplo me obligó a ver una película que yo no quería pero que a él le gusta, trato de no descuidar mi parte de madre, trato de no descuidar mi hogar porque tengo una casa muy grande, tengo animales, plantas, tengo algunos familiares míos en la casa, trato de que el súper esté, que si ahora ya no soy la mamá que llegaba yo a cocinarles pero ya les enseñé que pueden llegar y prepararse sus alimentos, yo me levanto muy temprano porque traigo mi desayuno, aunque desayuno muy tarde con tanto trabajo, pero me he podido congeniar porque precisamente por eso pedí la opinión de mis hijos, si ellos estaban de acuerdo a que yo pudiera incursionar a entrar en la aventura de ser directora, y por esa parte me siento bien, no soy una mujer muy social que digamos descuido mi casa por estar en eventos sociales, más que los que realmente me nacen y que quiero hacerlos, y que puedo en el momento que se dan, creo que es un poco complicado pero ahí la llevo.

*Jimena: ¿Cómo ha sido para usted ocupar un puesto que había sido solo ocupado por hombres?*

Académica AM: ha sido difícil el hecho de que como mujer y como ex alumna de esta facultad, muchos de los compañeros fueron mis maestros y esa parte de que ahora soy la directora, sienten ellos que no podría tener la autoridad que implica estar en la dirección, esa parte yo trato de hacerlo diferente, he tratado de que la autoridad no se ejerza si antes no hay un diálogo, he tratado de acercarme a los maestros, con los alumnos, por eso a veces me duele que los alumnos manejan la información no verídica, en el evento que acaba de pasar, cuando el rector tomó la decisión de que se suspendieran los trámites, a mí me dio un vuelco en el corazón porque dije “esto es la guillotina para mí”, pero siempre he sido de la idea de que hay estatus de mando, y tú podrás decir tus argumentos, que podrán ser muy válidos para ti, pero si no logras convencer al que es tu jefe inmediato, el que tiene el mando hacia tu persona, tú tienes que obedecer o abdicar, y sí lo pensé pero también pensé que salirme sería dejar a la facultad a la deriva y en un momento en el rector va poner a otra persona que quién sabe qué destino le espere a mi facultad, y yo amo a mi facultad, entonces dije voy a tomar como bandera que él tiene, primeramente díos sea contraria a lo que pienso que va suceder, que los jóvenes lo reflexionen, afortunadamente al otro día se mostró la madurez, la reflexión en los jóvenes y decidieron dejar las instalaciones, y ya, sus plazas están en trámite, y creo que sí ha sido un poco difícil, pero no creo que yo no tenga los argumentos para lograr que esto del genero sea un obstáculo que yo no pueda superar.

### **2.1.2 Relato de la Académica Y**

La segunda académica colaboradora pertenece a la facultad de Medicina Humana, es profesora de tiempo completo, madre de un niño y 3 niñas pequeñas, es casada y actualmente pertenece al cuerpo directivo de la facultad. La entrevista, tuvo una duración de una hora y se realizó en una sola sesión, en mi oficina al interior de la Facultad.

*Jimena: Desde su experiencia ¿Qué ha significado para usted ser madre, académica, médico y estar a cargo de estos puestos que ha tenido que dirigir?*

Académica Y: Bueno, primero que nada está súper bien el tema, me parece que es un tema muy interesante, que tiene muchas aristas también y se puede ver desde distintos aspectos, incluso una sola persona puede dar varias opiniones respecto a lo mismo, pero sí me parece muy importante el tema y ojalá que se observe porque yo creo que van a salir cosas muy interesantes de esto, pero haciendo un poco el análisis de cómo ha sido mi vida laboral antes de ser mamá y después, no cambia mucho con el matrimonio realmente, afortunadamente tengo el apoyo, en cuanto a esta parte laboral, de que no me limite en mi trabajo, o sea el matrimonio no significó un cambio en mi vida laboral, porque mi esposo también trabaja mucho, antes de iniciar la maternidad, a mí siempre me ha gustado mucho dar mi 100% en lo que hago, tratar de hacerlo bien, no tanto por recibir reconocimiento, me gusta lo que hago entonces no me limitaba mucho, si yo tenía algo que hacer y necesitaba quedarme más tiempo lo hacía, pero al ser mamá las cosas cambian porque la parte del tiempo se vuelve una variable muy importante entonces ya no solamente es lo que yo quiero hacer personalmente sino lo que tengo que hacer y mis obligaciones en casa, entonces el ser mamá es una experiencia súper hermoso, incluso yo podría decir que dentro de la lista de prioridades, ser madre pasó a ser la número uno en comparación con mi trabajo que era una de las cosas más importantes para mí, pero el ser mamá ya implica estar al pendiente de todo lo que necesitan, que aunque recibamos apoyo de otra persona que lo pueda cuidar, incluso un familiar, aun así yo pienso que nadie puede darle el mismo cuidado a un hijo que la propia mamá, incluso el papá a veces por cuestiones de personalidad, de cómo somos las mujeres, que estamos más al pendiente, en cambio un hombre no está tan al pendiente de los detalles, sobre todo si son niños pequeñitos, que no es igual el cuidado. Entonces, la maternidad ya significó una cuestión diferente laboral porque aunque me gusta mucho y sigo realizando mis labores lo mejor que puedo, sí implica en muchas ocasiones tener que cortar mis actividades porque tener que ir y recogerlos o a algún evento de la escuela cuando estaban en la escuela, entonces todo eso sí limita un poco el desempeño laboral porque ya no se hace con toda la tranquilidad sin que existan esos pendientes, que supongo que para el caso de los hombres no es así porque ellos pueden estar en su trabajo sin limitarse en tiempo, porque saben que hay otra persona que es la mamá, que va estar al pendiente de lo que sucede, entonces creo que también la cuestión laboral para mí es importante estar cerca de ellos, aunque no esté con ellos me da tranquilidad estar a poco tiempo de donde ellos estén porque yo sé que si se enferman o se caen o algo pasa yo puedo estar cerca, entonces al pensar en un trabajo, si yo tuviera una oferta de trabajo en un lugar que me implicaría una hora por ejemplo de distancia, una lo piensa independientemente de que el trabajo sea muy bueno, y decidir “no puedo porque está muy lejos de mis hijos entonces en una emergencia no lograría llegar”, entonces sí cambia todo, una tiene que organizarse en los tiempos en el día de tal manera que te rinda y si no te alcanzan las horas del día y tienes que tomarte las horas de tu descanso que es lo que, por

ejemplo, a mí me pasaba o me pasa muchas veces, cuando yo estoy con ellos en la tarde noche y tengo pendientes o algo que trabajar en la computadora por ejemplo, pues trato de desconectarme de esos pendientes y de estar con ellos y de ser mamá en ese momento, y ya a la hora que se duermen, a esa hora que debería ser mi hora de descansar, aprovecho para realizar esos pendientes. Normalmente para el papá no sucede así, o sea para el papá, terminó su jornada laboral y ya le toca descansar, pero para una mamá no necesariamente es descansar sino poder realizar esos otros pendientes pues para poder cumplir más o menos con lo que se espera. Entonces, creo que sí sería muy importante que una tuviera como mamá, la posibilidad laboral a lo mejor, de poder cumplir con ciertas actividades laborales, para mí sería súper padrísimo encontrar un trabajo donde pudiera tener más tiempo con mis hijos, o sea poderme organizar de tal manera que pudiera estar más tiempo con ellos e incluso poder hacer trabajo desde casa, para mí sería genial, sabiendo que yo podría organizar mis tiempos, si no puedo trabajar en el día lo hago en la noche, pero permitirme estar más tiempo con ellos. Quizás esta parte de que las cosas sean diferentes entre un hombre y una mujer no me genera tanto ruido o tanta problemática en decir que yo quisiera que él hiciera exactamente lo mismo que yo hago, sí quisiera a lo mejor que pudiera haber más acompañamiento sí, o copartir más las responsabilidades, sin embargo no sé si por mi propia personalidad yo no podría deslindarle toda la responsabilidad, así como los hombres le hacen con las mujeres, yo no podría deslindarle toda la responsabilidad a mi esposo y quedarme libre y sentirme tranquila de saber que él los está cuidando, de hecho cuando el domingo que tenía una actividad que olvidé y que normalmente veo quién me cuide a mis niños, él me dijo “si quieres ve y yo los cuido”, y yo no lo consideré como tan apto, me quedo más tranquila de que los cuide la muchacha que normalmente los cuide, a que los cuide él, o sea yo no voy a hacer mis actividades tranquila porque siento que tengo que regresar rápido, porque sé que se va a estresar, porque no es una actividad que normalmente la haga, entonces aunque tenga la intención, no es psicológicamente apto para resistir la presión de tener a su cuidado 3 niños porque aparte en mi caso pues no es nada más uno, quizás cuando es nada más uno pudiera ser más fácil, no dudo que lo pueda hacer pero como no es una actividad que normalmente haga entonces por eso no se lo confío, pero sí a lo mejor igual también por la forma en la que crecí, el tipo de familia en la que crecí en donde siempre la mamá es la encargada de los hijos, no lo veo como tan raro el hecho de que la responsabilidad sea más mía que de él, pero si considero que sería más padre y más relajante que tuviéramos los dos más pareja esta responsabilidad, porque prácticamente la responsabilidad toda mía, porque cuando lo hacen, al final de cuentas es como te estoy ayudando, no es como parte de mi responsabilidad, sino como ayudarte en determinado tiempo o determinada actividad, pero culturalmente estamos acostumbrados a que la responsabilidad no sea 50 y 50, es más ni siquiera 20 y 80, es más como que culturalmente él ve la parte económica y todo lo demás es de la mamá. Entonces yo creo que sí es importante involucrar más al esposo, sobre todo en la parte más importante que es la educación, porque en la parte del cuidado no veo un problema hacerme cargo yo, pero sí en la educación, los valores que uno les da a los hijos, el qué se debe y qué no se debe

hacer también muchas veces se delega nada más a la mujer, finalmente la mujer es la que tiende a regañar o castigar, yo no comparto la idea de que la mamá le diga al hijo “cuando venga tu papá me voy a quejar con él” y que él es el que castiga, porque entonces los niños ven al papá como el ejecutor de los castigos y no creo que sea conveniente, la mamá tiene que tener autoridad pero también el papá, si estoy viendo una actitud que no es la correcta pues poder intervenir. Entonces, en esa parte sí hay como ese acompañamiento en el caso mío pero, cuando hay alguna actitud de mis hijos, yo veo como más allá en cómo esa actitud va a significar un berrinche y lo que va a significar a la larga, pero en el caso de mi esposo no lo considera así, para él es más fácil darle lo que quiere para que esté tranquilo, o sea solo ve ese momento, si llora por unas galletas se las damos, ahí si no sé si es otra cuestión como diferente entre hombres y mujeres, creo que sí, como ser más prácticos, pero para mí no es nada más darle las galletas sino condicionarlos a que con el berrinche obtiene lo que quiere entonces después usara el berrinche para todo y no hay límites, creo que es una cuestión también de cómo somos las mujeres y como somos los hombres, no tanto porque no lo quiera hacer o porque él quiera que sus hijos sean mal educados cuando sean mayores. Pero bueno, sí me gustaría como mamá tener más oportunidad de poder establecer mis tiempos y poder decidir qué tiempos tienen que ser presenciales en mi trabajo y que otras cosas puedo hacerlas desde la casa y poder estar más tiempo con mis hijos. Creo que no he tenido muchas problemáticas en cuanto a que mi esposo no me deje trabajar por tener que quedarme con los niños, o sea sí hemos buscado quién nos ayude.

*Jimena: ¿Me podría describir cómo es un día de normal, en su vida cotidiana desde que se levanta hasta que se acuesta, mencionado cada una de las actividades que realiza?*

Académica Y: Bueno son totalmente diferentes los días entre semana que los fines de semana. Bueno, es levantarme, la hora depende de mi niña más chiquita porque igual esta parte de mi personalidad, tengo quién me cuida a mis niños pero la chica que los cuida no cuida a mi bebé en la noche, la más chiquita se sigue levantando en la madrugada dos a veces hasta 2 veces en la madrugada, ella tiene un año 3 meses, entonces se levanta a tomar su chichita, eso me toca a mí entonces ya desde ahí no me toca dormir corrido, y generalmente se levanta bastante temprano 6:30 ya está levantada, ya de ahí me ayuda la chica que la cuida, ella vive conmigo de lunes a viernes, hay una chica que llega a hacer el aseo y otra que se queda con los niños y duerme en la casa, entonces tampoco tengo la limitante de tener que regresar a tal hora porque ella los podría cuidar, sin embargo no es algo que yo haga, también me he limitado en esta parte social, porque yo podría irme al cafecito con mis amigas entre semana y regresar tarde pero yo salgo de mi trabajo y me voy para mi casa, mientras más temprano pueda irme mejor. Pero bueno me levanto, desayunamos juntos, de ahí me voy a trabajar y mis hijos, los miércoles y sábados mi hijo va a piano, eso también es parte de mi responsabilidad.

*Jimena: y a la escuela ¿usted los lleva?*

Académica Y: No, hace 3 años, mi hijo está ahorita en 3° de primaria y él no lleva la educación escolarizada, empezamos un sistema que es en línea, sí hacemos tareas y hay personas que llegan a darles clases a la casa. Eso cambió mucho también, en parte eso a mí me dio mucha tranquilidad porque el sistema escolarizado es como muy rígido, me tenía que ir al cuarto para las siete más o menos porque primero él entraba a las 7:30 a.m., entonces esos recorridos de ir a dejarlo, luego recogerlo, el tráfico y todo, la verdad eso sí me estresaba, porque de repente estaba en actividades laborales, por ejemplo reuniones, y llegaba la hora de la salida, tenía que salir corriendo e ir a traerlo, sí algunas veces que yo no podía le hablaba a mi esposo, pero también para el implica salir de su trabajo, entonces esa ventaja ahorita de no tener esos horarios rígidos me hace sentir tranquila de que ellos van a estar en casa y yo tendré mayor libertad en mis tiempos. Cuando menos este semestre sí estuve más tiempo con ellos entre semana, pero finalmente entre semana las que lo cuidan son las dos muchachas que tenemos en la casa, aunque una de ellas está para el aseo, para la casa, la verdad es que es una persona de confianza que también los quiere mucho y está muy pendiente de ellos sábado y domingo ahí sí soy como mamá de tiempo completo porque no tengo ningún trabajo, alguna actividad por ahí muy lejana pues sí alguien me lo cuida, pero generalmente no pongo nada que me haga dejar a mis hijos y si tengo que hacer algo pues es ir con ellos para tratar de estar las 24 horas con ellos. Primero fue complicado con un bebé yo decía que no podía salir a la calle, se me hacía complicado salir en el auto, con la sillita y todo, después con 2 hijos yo veía como la gente salía a la calle con 3 o 4 niños, hasta en la combi, a hacer las compras entonces dije, pues yo también tengo que poder, y me he ido organizando entonces, sí el sábado y domingo es para mis hijos e igual si tengo algo que hacer en la computadora la hago en la noche, pero son los dos días que estamos sin otras actividades más que con los niños.

*Jimena: ¿Qué la motivó a entrar al sistema escolar desde casa?*

Académica Y: Mi hermano mayor, él desescolarizó a sus hijos, a su hija mayor, cuando estaba en segundo o tercero de primaria conoció a una familia de norteamericanos que tenían hijo ya mayores que así habían crecido, ellos ya estaban mayores y toda su educación había sido educación en casa, y a partir de conocerlos a ellos fue conociendo otras familias que hacían lo mismo, entonces él ya tenía años educando así a sus hijos, ahorita ya no vive mi sobrina pero tendría ella ahorita como 20 años, se murió a los 18, entonces a ella la desescolarizó desde tercero de primaria, igual con mi sobrino, entonces yo conozco a muchas familias, antes de tomar la decisión con mi esposo, que realmente yo era la que más quería probar este sistema y él no quería, no lo podía como concebir, porque para algunos es muy raro, a algunos les parece interesante pero otros sí como que me dicen “no puede ser, pobres niños, no están socializando”, pero hay actividades en las que ellos están socializando. Yo he visto varias cosas positivas al respecto, pero sobre todo, cuando él estaba en el kínder, a pesar de ser un niño que le gustaba mucho aprender y es muy autodidacta, él en primero de kínder empezó a leer, no porque yo le enseñara ni porque las maestras de kínder le estuvieran

enseñando porque todavía no era el momento, pero como veía muchos videos con canciones de sílabas entonces llegó un momento en que aprendió a leer, de hecho lo cambiaron un día a 3º, que era cuando ya les enseñaban a leer, pero por las edades y su grupo de amiguitos, no hubo un clic y tampoco hubo suficiente atención por parte de los docentes porque tampoco están... no sé, son demasiados niños como para que les den suficiente atención a cada uno, entonces él se aburría en la escuela, no le gustaba, sí disfrutaba la parte de ir y jugar con los niños, pero se aburría mucho porque ya sabía a lo mejor eso que le estaban enseñando, o él quería estar participando y lo limitaban un poco para que los demás participaran, entonces para él era un poquito complicado adaptarse al sistema escolarizado, entonces para mí, fue como un alivio total, sobre todo para mí porque los primeros días de escuela yo tenía que desprenderme de él literal porque se quedaba llorando, los lunes era un poquito así también porque todo el fin de semana se quedaba en su casa y el lunes volvía a la actividad, si se enfermaba dejaba de ir 3 o 4 días y otra vez era pasar por lo mismo, no hubo como esa adaptación. Después empezó a asimilar que tenía que quedarse, pero se quedaba triste, todos los demás niños llegaban, tiraban la mochila y se iban a jugar, y él llegaba y no quería dejar su mochila, se quedaba, así como paradito esperando a que empezaran a hacer la fila para subir a su salón, así como resignado, por lo menos en ese momento no era lo mejor para él. Quizás ahorita ya sería otra la experiencia para él, porque tampoco planeo que sea así para siempre, entonces qué ventaja tiene ese sistema, que uno puede, como dejarlos explorar más algunos temas que les gusten, en cambio la escuela los limita mucho, cuadra los temas que se van a ver, las tareas, en cambio, cuando me tocó entregar la carpeta de evidencias, porque de esa manera evalúan cada ciclo, no hay mucho problema con él porque cuando le tocó hacer las banderas de todos los países, aprendió hacer mucha de las banderas, aprendió los países de cada continente, entonces aprendió geografía y lo único que hice fue poner todas las banderas que hizo con diferentes materiales, papel, plastilina, pintura y mandarlo como tarea de arte, que era parte de lo que tenía que ver en primero. En segundo en español, a él le gustaba mucho escribir las biografías en sus cuadernos y pegar la imagen, entonces esto permite a uno dejar que los niños hagan lo que en ese momento les gusta. No sé cuánto tiempo vaya estar así, ni sé si mi hija llevará ese sistema o no, ella tiene 3 años, igual y para ella la escuela es diferente, no intentamos meterla ahorita a primero, igual y lo intentamos en segundo, ya veremos. Sin duda estoy mucha más tranquila, la posibilidad de organizar sus estudios a mis tiempos es una gran ventaja, quizás hay semanas en que no pude avanzar mucho con él por tener demasiado trabajo, sé que cuando tenga una semana más relajada podemos avanzar, o hacer otro proyecto en mis días más libres, en fin, yo hago mi propia agenda, por ejemplo en vacaciones, yo puedo estar trabajando contenidos mucho más relajada, podemos ir a museos y esa visita es parte de las evidencias que puedo meter para el aprendizaje, tienes mucho más control, porque el mismo niño te dice si está emocionado, si está contento, si está motivado y ya tu como papá vas eligiendo, eres como el director, entonces eso me ayuda mucho a compaginar. Cuando por cuestiones de la escuela, han

pasado pocas veces, pero sí pasa, ya me quedo tranquila, en cambio cuando estaba en la escuela a veces llegaba hasta tarde por él.

*Jimena: al ser usted médica, egresado de una escuela que es masculina tomando en cuenta el número de hombres que hay de PTC en comparación con el número de mujeres, ¿Qué ha significado para usted estar en esta disciplina y tener este cargo en esta escuela, con un equipo de puras mujeres, que también es por primera vez?*

Académica Y: Yo nunca me había percatado de estas diferencias, ni de las presencias de hombres y mujeres, creo que la primera vez que me cayó el 20 fue cuando era interna y tuve que llevar un paciente a México, al área de cardiología, de cirugía, a un bebé y me tocó estar como en los vestidores, porque me permitieron entrar a la cirugía, porque tenía que esperarme a que concluyera el proceso. Estaba en el vestidor y había una cardióloga que estaba haciendo su subespecialidad, ahí en el vestidor, y pues comenzamos a platicar en lo que nos cambiábamos, ella me decía que estaba siendo muy difícil su subespecialidad porque era la única mujer y ella se sentía como que la bloqueaban, no le daban su lugar, la menospreciaban cuando ella hacía algún comentario, entonces eso a mí me hizo pensar en qué especialidad escogería porque si así la estaba pasando ella entonces yo pensaba escoger algo que a lo mejor no implique que yo tenga que pasar por eso, por esa angustia o estrés que ella estaba viviendo, tan así que como su ambiente era masculino, ella aprovechó estar con una mujer para poder desahogarse, aunque yo fuera una extraña. Entonces fue como de las pocas veces que a lo mejor me puse a pensar en esa parte, de ahí, cuando yo entré aquí a la universidad, más que el ser mujer, al principio me sentía un poquito descansada porque era la más joven y la más inexperta en estos grupos, en reuniones y demás, no era un área a la que yo estaba acostumbrada también eran muchos más hombres, pero más que el tener como esta situación de observar primero, no como el miedo a participar pero sí observar cómo eran estas relaciones entre ellos porque habían algunas relaciones como que un poquito fuertes, personalidades muy fuertes, sin embargo, ahora así como analizándolo, de las pocas mujeres que habían, creo que son mujeres que son muy atinadas en sus comentarios, con las bases fundamentadas, con mucho conocimiento, entonces eso permitía que pudieran exponer su posición y al final algunas otras personas no tener argumentos con cuáles debatir porque finalmente las mujeres que estaban en estos puestos estaban siguiendo los reglamentos y haciendo las cosas bien, aunque muchos hombres también participaban y también tenían conocimientos, considero que algunos asumían una actitud de “nada más porque yo lo pienso así”. Pero también tuve afortunadamente la experiencia de que las personas que estaban en los puestos, primero dos hombres y una mujer, ellos dos siempre fueron hombres muy incluyentes, muy respetuosos de darme mi espacio como coordinadora, y en el caso de la Dra. que estaba como secretaria académica en ese momento, también una persona con mucho conocimiento respecto a su caso y mucha apertura, entonces por ese lado tuve suerte, porque no es tanto por el puesto, también muchas veces las personas que ocupan los cargos también definen cómo se puede dar una relación, hay personas que son muy abiertas a que alguien



pueda dar sus observaciones y otros que no, entonces cuando yo empecé, la ventaja para mí fue que tuve siempre el apoyo y la disposición a escuchar mis comentarios, nunca me sentí discriminada ni por mi edad ni por ser mujer, después, teniendo más tiempo acá, han sido como bendiciones para mí el hecho de que ahora en el puesto en el que estoy y que están otras dos mujeres también, considero que es también por su personalidad, porque hay mujeres que también bloquean a otras mujeres, pero ahorita hay muy buena relación y tampoco me siento ni discriminada, no fue una situación en que nos eligieran por ser mujeres sino porque en ese momento era la persona que podía estar porque reunía los requisitos que pedía el puesto en ese momento, entonces últimamente sí he escuchado el comentario de que somos puras mujeres en el área administrativa, pero pues nos tocó coincidir. Justo en este ciclo, dio la bienvenida la Doctora a los chicos que pasaron del preu a primero y como dos terceras partes son mujeres y una tercera parte son hombres, entonces no sé exactamente qué esté pasando a lo mejor con los chicos, lo que sí creo es que la mujer está aprovechando las oportunidades que se le presentan y dando todo. Creo que culturalmente la mujer madura antes o tiene esta capacidad de ver más a largo plazo, entonces se prepara más, estudia más, antes era como te vas a casar y ya no, ahora es bueno si te casas qué bueno, pero si no, tienes estas herramientas, o porque quieren realizarse, pero están aprovechando más las oportunidades y siento que a lo mejor los hombres no tienen tanta entrega y compromiso como las mujeres, creo que es la personalidad, a lo mejor es algo cultural, porque si sabes que te vas a enfrentar a retos mayores pues entonces le echas el doble de ganas, a lo mejor los hombres no sientan que se tengan que enfrentar a estos retos y por eso no le están echando suficientes ganas y se está viendo en los resultados. Para mí es una muy bonita experiencia poder estar en esta área administrativas, aprendiendo más, hasta ahora el ser mujer no creo que haya significado un problema, al contrario creo que las mujeres como tenemos más esta capacidad de diálogo, de escucha, a veces esto laboralmente nos ayuda como a resolver conflictos, hay hombres que están en puestos administrativos y por su misma personalidad no les ayuda mucho y en vez de resolver el conflicto son los generadores de los conflictos, entonces pues yo creo que sí tendrán que repensar los hombres como qué están haciendo porque están perdiendo lugares y espacios que tradicionalmente eran de ellos.

## **2.2 Relatos de académicas de Humanidades**

En esta facultad, hay muchas más mujeres, pero, al igual que en medicina, la mayoría de las académicas de tiempo completo son mayores de 50 y tienen hijos mayores, por lo que se eligió a una académica de tiempo completo y una académica de asignatura, ambas con hijos pequeños.

### **2.2.1 Académica M.**

La tercera académica colaboradora, es profesora de tiempo completo en la licenciatura de pedagogía, es casada y tiene un hijo mayor de edad y una hija de 10 años. Es de las pocas académicas de tiempo completo con hijos pequeños.

*Jimena: ¿Me podría describir cómo es un día de normal, en su vida cotidiana desde que se levanta hasta que se acuesta, mencionado cada una de las actividades que realiza?*

Académica M: Bueno pues, un día normal mío, me levanto normalmente a las 5 de la mañana, lo primero que hago es el desayuno, en mi casa vivimos mi esposo, mi mamá entre semana porque el fin de semana se va a su casa, mis dos hijos y yo, mi hijo mayor tiene 20 años y la pequeña tiene 10, entonces, independientemente de que mi mamá está ahí y ella está muy acostumbrada a levantarse temprano, yo me levanto y hago el desayuno para todos, para todos menos para mí (risas), o sea el desayuno de mi hija porque ella desayuna muy bien en la mañana, siempre desde pequeña, desde preescolar se iba a desayunar y el lunch, entonces igual en el caso de mi esposo a veces él desayuna en la casa, ha habido diferentes épocas, ha habido épocas en las que yo hago el desayuno, sobre todo de mi esposo y de mi hija, pero igual como mi esposo hacer ejercicio, ha habido otras épocas en las que se toma un licuado entonces ya él lo hace, ha sido como variado en lo que a él respecto, pero la mayor parte de los años que nosotros llevamos juntos pues ha sido básicamente que yo soy la que se encarga de la alimentación. El lunch igual, pero como mi esposo se va a trabajar, como su horario es más extendido, él lleva algo para comer durante el día por lo mismo que él hace ejercicio entonces tienen que hacer no sé cuántas comidas entonces esa parte también la veo. Y de la casa, dejar cosas levantadas, la cocina, mi mamá me apoya, independientemente de que yo pueda dejar levantadas cuartos, ella siempre está buscando algo que hacer también, en ese sentido siempre he tenido el apoyo de mi mamá porque mis hijos nunca han ido a guardería entonces mi mamá es la que se ha encargado de cuidarlos cuando yo no estoy, entonces en la mañana, ella me ayuda más en esa parte de limpiar, los desayunos y eso lo veo yo. Y bueno, posterior a eso ya lo que hago es ir a arreglarme, a bañarme, cambiarme, arreglar mis cosas y mi esposo y yo llevamos a mi hija al colegio, normalmente a las 7:15 a.m. ya la estamos dejando, pero a esa hora yo ya me bañé, no me he terminado de arreglar pero sí ya voy bañada porque regreso a mi casa por la ruta que hacemos, no me afecta en nada venir acá a la universidad, porque esta hacia el lado de donde yo vivo, entonces llevamos a mi hija, tenemos por costumbre que la llevamos los dos, siempre hemos tratado de estar los dos en la mañana, y ya regresamos, yo termino de arreglarme y ya salimos con mi esposo, lo paso a dejar y yo me vengo para acá. Entonces mis mañanas son así de correr, pareciera que 5 a.m. es muy temprano, pero pues como intentas hacer lo más posible porque no vas a estar durante el día entonces el tiempo se va muy rápido, o al menos yo siento que se va muy rápido. Yo llego a la universidad normalmente a las 8 a.m. u 8:20 a.m., hago los recorridos y ya vengo acá a la universidad, en este semestre específicamente tengo una materia más temprano, y sí el día de hoy yo vengo más temprano para dar esa materia, que ya por cuestiones de organización no pudieron ponerla en otro horario pero pues no hay ningún problema porque es solo una

materia, y regularmente a la salida, a las 2 de la tarde o 2:10 p.m me estoy yendo porque mi esposo sale hasta las 5 de la tarde, entonces yo la recojo, no la puedo recoger exactamente a la hora que sale, mi mamá de la casa se va al colegio, ella está desde ahí antes, entonces a la hora que mi hija sale, porque hay que recogerlos en el salón de clases con la profesora, ella la recoge y ya ellas me esperan a la hora que yo llegue, entonces yo prácticamente las vengo pasando a traer, no es que baje como tal a la escuela, entonces en ese sentido como tengo ese apoyo, a veces si necesito quedarme un poco más de tiempo aquí, lo puedo hacer, si hay alguna cosa y ya nada más les aviso que me esperen, porque de aquí para allá sí me lleva mínimo media hora, por el tráfico y eso.

*Jimena: ¿De tu casa a la escuela es más cerca?*

Académica M: Sí, de mi casa a la escuela de ella me lleva 7 u 8 minutos. Digamos no es tan cerca pero la vía es rápida a esa hora, es rápido llegar. De ahí en la casa, venimos llegando entre 2:45 y 3 p.m. y pues a ver la comida, con respecto a eso, en ocasiones la dejo avanzada, otras veces mi mamá me apoya con eso, pero la mayor parte del tiempo la tengo que pasar a comprar, o la encargo y así. Normalmente, en una cocina económica que conozco ahí en la xamaipak que también me queda en el rumbo, eso sí no voy a otros lados, siempre lo que me queda en el rumbo, o también durante un tiempo, una tía que se dedica a eso, ella me lo manda, siempre y cuando yo me acuerde porque también me llega a pasar que se me va todo el día aquí en la facultad entre una y otra cosa y ya me vengo a acordar a una hora que ya no le voy a hablar para decirle porque ya no le va a dar tiempo, pero bueno, regularmente esas son las formas de la parte de la comida. En familia, como tal no podemos comer todos juntos porque mi hijo tiene horario vespertino, por el semestre en el que va, entonces regularmente estamos mi mamá, mi hija y yo a la hora de la comida, y mi esposo que llega a las 5 p.m., pues ya a esa hora me siento con él, pero eso varía porque también en el caso de mi hija, desde muy pequeña siempre ha llevado clases en la tarde, por ejemplo ahorita toma clases de atletismo y de piano, entonces en la semana mis tardes son ir y llevarla, o estoy en caña hueca o estoy en las clases de piano, y mientras estoy ahí en ocasiones, porque no lo hago siempre, aprovecho y camino, pero en otras ocasiones aprovecho para llevar algo que tenga pendiente y ahí me pongo a avanzar o a leer, no convivo mucho con las otras mamás, creo que porque son tantos niños y adolescentes, algunos ya tienen mucho tiempo y ya se identifican más, en mi caso, como mi hija no tiene tanto tiempo ahí, no hay como mucha relación entonces básicamente estoy yo con mis cosas y lo que tenga que hacer. Anterior a eso mi hija estuvo varios años en ballet, ahí sí era diferente porque ahí sí había mucha cercanía con las mamás de las otras niñas y esa amistad se fue fortaleciendo, a tal punto que nosotras independientemente de que las niñas ya decidieron, todas, solo una se quedó en ballet, a tomar rumbos distintos, nosotras nos seguimos frecuentando, en las fechas de cumpleaños de las niñas, de nosotras o que consideramos especiales entonces han surgido amistades, creo que estas actividades sociales o deportivas y recreativas de mi hija, también me han permitido tener diferentes círculos de amistad, yo tengo mis círculos de aquí de la facultad, de las que

son compañeras de trabajo pero también tengo un círculo más cercano donde además de ser compañeras somos amigas, pero también tengo mi círculo con las chicas de ballet, también en piano, del colegio también, ahí es algo bien chistoso porque aunque yo físicamente no me visualizan, la maestra físicamente no me ve más que en las juntas porque eso sí, yo siempre llego, sea un evento o lo que sea siempre estoy presente, pero en el día a día, físicamente no estoy, pero es como si estuvieran porque viene con varios niños desde el preescolar entonces hay una amistad cercana. Entonces esa es la tarde, de actividades, luego ver que se bañe, darle de cenar, en mi casa acostumbro casi desde siempre, a veces no, pero casi toda mi vida, en mi casa también trabajo, en algún momento dependiendo de las actividades, ya sea que en la tarde me siente a trabajar o ya sea que después de que ya mi hija cenó y todo yo me siento a trabajar, porque como mi esposo tiene algunas clases en línea, mientras él está dando su clase yo estoy trabajando en la computadora, pero, la parte digamos familiar es muy sólida, hay momentos que no se pierde, incluso en la familia yo me puedo sentar con mi hija y mi mamá para que ellas coman, igual como yo un poco, pero cuando mi esposo llega me vuelvo a sentar, entonces ya como con él lo que tendría que comer. En la noche siempre ceno con mi esposo, igual cada uno puede estar con su computadora, con el café, el pan, lo que sea, igual podemos tener prendida la televisión, pero al mismo tiempo estar trabajando, en esa parte, no sé si por la formación que tenemos, coincidimos en muchas cosas, profesionalmente hablando, entonces en ese sentido, si nos sentamos a comer o a cenar, siempre tenemos algo de qué platicar porque constantemente estamos leyendo cosas o comentamos acerca de lo que nos sucede, y este básicamente eso. Creo que ahí, si te das cuenta, ahora sí que yo solita estoy reflexionando (risas) alguien quedó perdido por ahí, que es mi hijo el mayor, el ya tiene 20 años entonces su horario ahorita es vespertino, es de 3 a 9 de la noche regularmente, pero va al gimnasio entonces él regresa y básicamente regresa para agarrar su mochila e irse al gimnasio, pero cuando él regresa casi casi yo ya me estoy acostando, realmente ahorita por los horarios hay un poco menos de comunicación, pero si necesita algo durante el día me llama o me manda mensaje, otra vez, aunque físicamente no nos veamos, sigue habiendo una relación y las necesidades que tengan que haber, porque a pesar de que tenga 20 años, yo trato de resolverles un poco el mundo a los hijos, aunque ya bastante independiente se ha hecho.

*Jimena: ¿Cuál es el momento del día que te genera más estrés?*

Académica M: Yo creo que la mañana, porque yo desearía venir mucho más temprano a mi trabajo, entre todas mis vueltas, a pesar de que me levanto muy temprano porque lo platicamos con algunas compañeras y soy de las que se levanta muy temprano, aún así el tiempo no me da, pero pues ahí es un poco la falta de organización o de prioridades, porque siempre tengo como esa ansiedad por querer dejar todo levantado, en ese sentido soy un poco perfeccionista, que bastante también me lo he quitado, pero sí me agobia mucho el tema de la casa, que cuando yo llegue por ejemplo, no me gusta encontrar mi casa tirada.

*Jimena: ¿Alguien más colabora en el cuidado de la casa? ¿Tienes a una trabajadora doméstica?*

Académica M: No, únicamente mi mamá que me apoya, pero también mi mamá tiene 70 años entonces tampoco le puedo cargar la mano, pero no lo hacemos, en algún momento sí, había una persona que llegaba 3 veces a la semana o así, pero pues desafortunadamente he tenido experiencias de tipo que me roban algo, y nosotros decidimos con mi esposo ya no hacerlo, él me ayuda, o sea dependiendo, ahora sí que dependiendo de los tiempos, sí tal vez la mayor carga la tengo yo, pero nosotros también tenemos perros, porque a mi esposo y a mis hijos les gustan pero de eso se encarga él, ahí si yo no les doy de comer, no limpio entre semana, el fin de semana mi esposo y yo lavamos ropa, limpiamos ahí donde están los perros, la ropa la lavada o incluso si yo tengo alguna clase en fin de semana, él avanza con lo que se tenga que hacer, en ese sentido sí hay apoyo, también cuando tengo algo que tenga que hacer y tenga que estar concentrada en eso, pues hay cierto apoyo.

*Jimena: ¿Tienes otro trabajo a parte de la unach?*

Académica M: No, esporádico, en algunas ocasiones me invitan a dar alguna materia y a veces lo hago, pero no es un trabajo constante.

*Jimena: ¿Hay alguna actividad o tarea que de plano no puedes realizar en tu hogar por el trabajo y que te gustaría realizar?*

Académica M: Pues tal vez no es exactamente por el trabajo, más bien tal vez esto que decía de priorizar o de organizar de tal manera que lo pueda hacer, al menos yo misma llego al punto en el que sí lo podría hacer pero necesito reorganizar mis actividades y establecer prioridades, como por ejemplo, algo que me gustaría hacer más seguido entre semana es que mi casa quede trapeada, pero bueno eso no lo puedo hacer, normalmente entre semana sí se limpia, si se barre, se sacude, se levanta pero no se puede trapear, y eso mi mamá tampoco puedo decirle que lo haga. No vuelvo a llamar a otra persona por la experiencia que hemos tenido, pero también a la vez creo que hemos podido salir adelante sin eso, simplemente hemos pasado, sobre todo yo, de una idea de “todo tiene que estar perfecto” a una idea de “hay cosas más importantes”, como convivir con mi familia, pasar tiempo con mi hija a estar en mi casa limpiando todos los días, esa parte bastante me la he quitado, no pasa nada si ahorita quieren sentarse y ver una película y yo dejo mis trastes para al rato para lavarlos, eso era para mí sumamente importante, que no quedara nada sucio en el momento, ahora he aprendido que no, o al menos así lo veo ahora, que si en este momento me dicen “vamos a ver una película” pues vemos la película y ya no me estreso por lo otro, porque eso sí me estresaba mucho. Y la ropa, bueno lo otro que creo que me estresa durante la semana es la ropa, en el sentido de, si se lavó ropa a lo mejor no me da tiempo de organizarlo todo el fin de semana porque también debo ir al súper, hay otras cosas que hacer y también vamos a casa de mis suegros en fin de semana entonces hay cosas que ya no dan tiempo. Otra cosa

que me estresa en mi casa es que mi hijo se hace cargo de su recamara, eso ya él lo aprendió y se lo apropió, pero es muy difícil que puedas decirle “oye también haz esto, y es algo que yo misma fomenté, para él su tarea es solo su cuarto, y pues con mi hija he tratado involucrarla un poco, ahorita que está más grandecita, pues porque es importante que aprenda a hacer las cosas, no el hecho de que las haga ella porque es mujer, sino que las aprenda a hacer porque si lo sabes hacer lo sabes mandar, y eso también es algo que me estresaba cuando llegaba una persona a hacerlo a mi casa, al final de cuentas a mí no me gustaba cómo lo hacía, entonces yo sentía que me estresaba más de que lo llegaran a hacer a que yo lo hiciera, porque si lo hacía sabía que estaba como yo quería, y si lo hacía la otra persona pues me aguantaba como lo hiciera, lo que no me sucede con mi mamá, si yo lavo mis trastes estoy contenta porque están bien lavados, si mi mamá lo hace igual, porque de ella aprendí a hacer las cosas y siento que si hago algo lo tengo que hacer bien, y si no ahí lo dejo para después, con ella tengo toda la confianza, como ella lo hace lo he hecho yo. Al final de cuentas, tampoco quiere decir que por todo lo bueno que tratemos de hacer las cosas, todo se logra hacer, no, siempre va haber algo y no pasa nada, me voy a morir y no me voy a ir con mis trastes limpios (risas) entonces no pasa nada.

*Jimena: ¿Está hablado con tu mamá el acuerdo de que se quede entre semana para apoyarte con todas estas actividades y se vaya el fin de semana?*

Académica M: Pues no, más bien, hace algunos años a ella la operaron, entonces como solamente somos dos hermanos y mi hermano no trabaja en Tuxtla, él vive en malpaso, ahí está su trabajo y su familia, entonces básicamente solo soy yo. Entonces cuando operan a mi mamá yo no podía ir a su casa a cuidarla, es cuando yo le digo que se vaya a mi casa, para poder dejarle su desayuno y todo lo que necesites, irme a trabajar, donde yo vivo, en la parte de abajo mis suegros tienen un negocio entonces yo sabía que por ejemplo, cuento con mi suegra si necesitaba que le echara una miradita a mi mamá, y prácticamente todo quedaba arreglado para que ella pudiera estar tranquila durante el día y ya yo regresaba de trabajar y veía lo que seguía. Entonces a partir de eso, sin que fuera un acuerdo ni platicado, simplemente se dio que ella decidiera quedarse entre semana en la casa y los viernes en la tarde yo la llevo a su casa y los domingos en la tarde la voy a traer, o en la noche el domingo, y eso es porque ella quiere, nosotros, tanto mi esposo como yo le hemos dicho que ya se venga con nosotros a vivir y que de rentada su casa, pero no, para ella sigue siendo su individualidad, y sus actividades que tiene en la zona donde ella vive, ahí viven varios de nuestros familiares y familia de ella entonces para ella eso es bueno porque tiene otras distracciones, en la casa básicamente es lo de la familia, nosotros, para mi mamá mucho de su vida desde que nacieron mis hijos son ellos, mis hijos, y ahorita, de un tiempo para acá, por la amistad que ha hecho de las abuelitas, de las mamás del colegio, se ha metido en este rollo de vender cosas de catálogo, entonces eso está bien porque la distrae, y tiene una cosa en qué sentirse productiva, en la parte de la casa básicamente es lo que ella pueda hacer y quiera hacer, no es así de que tal cosa.

*Jimena: ¿A qué se dedica tu esposo?*

Académica M: Mi esposo, además de que es profesor, está trabajando en un proyecto de educación a distancia, pero ahí más bien la función es como de asesoramiento en el proyecto, y fuera de eso pues las clases, da clases presenciales y en línea, en este tiempo, de ahí regularmente su trabajo ha sido de director en instituciones educativas, entonces la mayor parte del tiempo, del día, él no está en la casa, en ocasiones tenía horario partido, tenía que ir en la mañana y en la tarde, entonces principalmente la que se ha hecho cargo de los hijos soy yo.

*Jimena: ¿Cuáles son tus actividades cotidianas aquí en el trabajo?*

Académica M: Dar clases, las asesorías de tesis, los trabajos de cuerpo académico, creo que la mayor parte del tiempo que yo paso acá, la paso más que nada con los estudiantes, porque, o son las horas de clase o son los trabajos de tesis, o como también doy clases en línea, entonces también doy asesoría en línea, ese horario pues tú tienes que estar conectado en la plataforma, pero básicamente los alumnos en ese horario no entran, no es que los tenga que atender en tiempo real, sino es más bien aprovechar ese tiempo para revisar lo que ellos han enviado, darles la retroalimentación etc. En ocasiones, eso para mí resulta un poco estresante en el sentido de que es mucho más fácil tenerte aquí al frente y explicarte y preguntarte cosas, cuando te envían un trabajo, porque yo me he metido mucho en las materias que tienen que ver con investigación, entonces cuando te envían su planteamiento del problema pues tienes que buscar la manera de entablar esa comunicación y que te puedas dar a entender de manera escrita y eso lleva más tiempo. Entonces en los trabajos, las observaciones las hago sobre su archivo de Word y eso lleva más tiempo, y cuando se trata de escribir, que tienes que escribir un capítulo de libro, un artículo de revista o una ponencia, regularmente eso yo no lo puedo hacer acá, como nosotros compartimos cubículo, no estoy solamente yo, a mí se me dificulta un poco concentrarme porque me distraigo, igual me preguntan algo entonces cuando se trata de escribir yo prefiero hacerlo en mi casa y prefiero hacerlo entre la tarde noche, de las 8 en adelante o algo así, creo que no es muy bueno pero en muchas ocasiones trabajo mejor bajo presión, todas las ideas se me vienen y puedo escribir más fluido, que cuando tengo más tiempo, como que se me ocurren tantas cosas y en vez de acotarlo, divago un poco y pierdo tiempo por mirar otras cosas. Creo que una de las cosas que más me preocupan a mí como profesora son mis alumnos, siempre trato de, además de llegar y dar una clase, es más bien poder incidir en la vida de ellos, yo siempre les digo “tenemos un programa, buscamos que ustedes aprendan esto, pero si yo logro que ustedes aprendan de 3 cosas, 2 pero bien, para mí es más importante que darle 3 o 4 o 5 y vayan como vinieron” entonces una parte que a mí me llena mucho como ser humano es eso, los alumnos, no soy la mejor maestra, porque no lo soy, hay muy buenos maestros aquí en la facultad, pero creo que soy bastante empática para relacionarme con las personas y he tenido muy buenas experiencias con los chicos o las chicas de haber podido incidir en algo más fundamental de su vida, y en la parte de la

formación lo ves muchas veces reflejado, sobre todo con los que trabajas la tesis, porque hay una relación, pero no solamente del trabajo de investigación, sino que tratar de incidir en esas otras áreas, cuando tú ves que al alumno le cuesta hablar, no es hablar nada más porque va ir a presentar un examen profesional, sino es por muchas otras cosas, entonces esa parte yo siento que a mí me llena mucho, yo soy feliz estando aquí, disfruto mucho mi trabajo, nunca he sentido así como “ay ya me quiero ir a mí casa”, siempre tienes cosas que hacer porque siempre vas a tener cosas que hacer, tienes que hacer pago, tienes que pagar inscripción etc. Siempre vas a tener cosas que hacer, y a veces quisieras salir corriendo porque realmente eso urge, pero realmente estando acá yo me siento bien, disfruto mi trabajo y creo que eso para mí es importante, yo vengo acá y me olvido de todo lo demás, sé que mi hija está en la escuela, que mi hijo está en la casa, que mi esposo está en su trabajo, entonces me concentro en lo de acá y en general, la parte humana para mí es bien importante, y no solamente con los alumnos también fuera, con estos grupos que te digo, esa parte también se da muy bien y lograos una solidaridad que es una de las cosas que creo que nos falta mucho, como te dije, no soy perfecta, también tengo mis debilidades y mis cosas, pero tratamos de conducirnos de la mejor manera posible, y eso mismo enseñárselos a mis hijos, por ejemplo, gracias a la universidad he podido ver las diferencias, el hecho de estar en contacto con los alumnos te permite ver estas diferencias sociales, económicas que hay y las que se observan dentro del aula, siento que todo eso me ayuda a mí, de por sí por la formación que traigo, porque creo que así me formaron, en el sentido de que para mí todos son iguales, independientemente de dónde eres o si tienes más o si tienes menos, he tenido la oportunidad de relacionarme con personas de dinero y con personas que no tienen nada, y para mí son exactamente lo mismo, esa parte yo trato de transmitirla con mis hijos desde pequeños, con mi hijo me ha costado un poco más, tal vez porque como él fue hijo único 10 años, por ahí vas cometiendo algunas cosas que con mi hija no, porque después de que ya lo hiciste una vez te das cuenta de lo que debes cuidar o no debes hacer, entonces ella también es así, ella me cuenta por ejemplo que en el colegio si alguna compañerita no se quiere sentar cerca de algún niño porque es negrito o así, ella no es así, ella le dice que todos somos iguales, algo que a mí me molesta mucho de las personas es que cuando tú llegues a un grupo, o sea que no eres parte de ese grupo pero llegas por alguna razón, no te integren entonces yo siento que cuando una persona nunca ha estado donde un grupo de personas ya estuvo pues es bien importante que se sienta recibido, esa parte a mí no me gusta entonces yo trato cuando eso sucede, integrar a la persona hacerle platica, porque también lo hemos vivido, eso no se enseña diciéndolo sino haciéndolo, entonces mi hija se ha apropiado de esas cosas porque así soy, mi esposo es un poco distinto pero yo sí soy ese tipo de personas entonces si tu preguntas con los alumnos, me ven a veces no como la profesora sino una persona más cercana a ellos porque eso es lo que yo trato, tener una relación, sí de alumno profesor pero sabiendo quién es, de dónde viene, cuáles son sus preferencias, porque en ese sentido yo puedo trabajar mejor, la parte que yo tengo que hacer, contextualizar el hecho de recuperar lo que para ellos es importante, yo no lo digo porque yo lo diga, sino porque por ejemplo ayer, leí un correo de un estudiante que me



agradecía mucho, que le había gustado mucho mi clase, que era una gran maestra y que se había sentido muy a gusto en mi materia, es un alumno que se le ha dificultado porque viene de otra área y aunque ha ido bien en otras materias, ha sido como más difícil, pero a lo mejor es por este acercamiento que trato de hacer con otras personas, el hecho de hacerlo sentir más incluido a lo mejor lo hizo sentir mejor, no porque yo sea mejor profesora que el otro profesor, todos podemos ser igual de buenos, pero esa parte humana quizás no la trabajan tanto como en lo personal a mí sí me gusta hacerlo. Y otra de las cosas que hago en mi día a día es estar en reuniones, ya sea en reuniones de academia o reuniones de diseño curricular o rediseño curricular porque estamos trabajando en un programa de maestría, en un posgrado de nueva creación, entonces trabajamos muy en conjunto con los profesores que son de la licenciatura en tecnologías que es a distancia, con el Dr. Abidán, con la maestra Karlita, mucho de las horas de la semana, tienen que ver con reuniones de academia y de trabajos curriculares, las otras tienen que ver con las de clases y las otras tienen que ver con las asesorías de tesis, principalmente, o reuniones de trabajo con algún proyecto que tengamos en conjunto en el cuerpo académico, o con otros cuerpos académicos, pero cuando se trata de lo individual, de lo que yo tengo que hacer para entregarte para que salga publicado yo no lo hago aquí, desde siempre, a veces he llegado a decir “quisiera que ahorita nadie me hablara”, me siento muy bien cuando salgo de la universidad y voy a traer a mi hija porque es el trayecto en el que estoy sola, me gusta mucho estar con las personas y convivir etc. Pero sí llega un punto en el que quisiera tener un tiempo a solas, porque normalmente estoy acompañada, o estoy en clases, o en asesoría, o estoy en reunión o estoy en mi cubiuclo, siempre estoy con alguien, llego a mi casa y estoy con mi mamá estoy con mi hija, no soy de las personas que les digo “ya comimos ahí nos vemos” y me voy a mi recámara a acostar, no, siempre estoy haciendo algo, eso hace que siempre o regularmente yo esté acompañada, entonces cuando estoy sola la verdad es que sí lo disfruto también, sí me ha llegado a pasar que yo les diga a mis hijos “aguanteme un ratito, ahorita me quiero acostar un rato y ahí me hablan al rato, lo que quieran me lo dicen al rato”, no lo hago muy seguido pero sí de repente me llega a pasar, pero es creo que por eso, como que no debería de ser pero a veces cargamos muchas cosas que te cuenta, que te comparten a partir de esta relación que hay con diferentes personas y también las vuelves tuyas, entonces es un poco complejo, yo siento que la vida en general es compleja porque no eres tú nada más, sino eres tú en relación con todos los demás entonces esa parte también, lo emocional, creo que es algo en lo que debemos educarnos para poder sobrellevar, o decir en qué momento dejo esto, esto no es mío y ahora me encargo de esto, porque a veces estando en mi casa, estoy pensando en el problema de investigación de mi alumno, en lo que me preguntó que quería, en el pendiente de que le dije “ahorita no lo voy a checar pero envíame un mensaje en la tarde y entonces lo reviso” entonces, es bonito pero también creo que debe haber un equilibrio y esa parte es un poco difícil para mí manejarla.

*Jimena: ¿Cómo han sido las actitudes de las autoridades respecto a los tiempos de ser mamá? Como pedir permisos, o el acomodo de horarios, ¿cómo han respondido ellos en ese tema?*

Académica M: Pues la verdad, tengo casi 21 años aquí en la universidad y en ese sentido yo no tendría nada de qué quejarme, creo que muchas veces, el compromiso y la responsabilidad que una tiene, también tiene que ver con la respuesta de las autoridades, cuando tú necesitas un apoyo, entonces para mí la parte de la familia, de los eventos, de las cosas importantes de cada uno de mis hijos, lo han sido y yo no he tenido ningún problema, por ejemplo para asistir a un evento, si alguno de mis hijos ha tenido alguna dificultad de salud, si tengo que pedir algún permiso o s en alguna ocasión he tenido que llegar a viajar, incluso para asistir a un congreso, porque a lo mejor se da en algunas personas que te digan que no, en mi caso yo no tendría nada de que quejarme, de ninguna de las administraciones en las que a mí me ha tocado pasar, en los años que yo he estado acá, porque cuando entré estaba el maestro Andrés, después la maestra Elsa, después la Dra. Rosario, el maestro Gonzalo y el maestro Freddy, lo que sí es un hecho es que cuando yo entré, como era profesora de asignatura, yo desconocía muchos procesos de la universidad, cuando yo ingresé, inmediatamente fui sindicalizada, yo ni sabía, me dijeron “llena este formato y lo llevas” yo no entendía en ese momento muchas cosas de cómo funcionaba la universidad, no sabía nada de los PTC, de asignatura, muchas cosas que yo veo ahora, muchas cosas que a veces veo que hay como resistencias entre los mismos profesores, cuando yo entré a trabajar en ningún momento se me ocurrió preguntar “y tú qué eres”, entonces habían muchas cosas que yo desconocía, sin embargo, nunca tuve ningún problema, obviamente era profesora de asignatura, tenía un horario, cumplía mi horario y posterior a eso yo hacía las cosas que tenía que hacer. Algo muy chistoso que me pasó, cuando yo entré aquí a la universidad mi hijo acababa de nacer, tenía 40 días, y yo nunca pedí el apoyo de guardería porque desconocía eso, simplemente no conocía ni el contrato colectivo de trabajo, ni a qué tenía derechos, lo de la guardería yo lo utilicé con mi hija, y con mi hijo, en el tiempo que yo pude haber tenido ese apoyo, nunca lo tuve porque me vine a enterrar y a conocer muchas cosas cuando él ya estaba en la primaria, y por ahí de 3er grado yo ya metí lo del apoyo escolar, pero es hasta cuando yo supe que todos estos años pude haber solicitado ese apoyo y nunca lo tuve, pero nadie tampoco me lo dijo, eso pues ya no me pasó con mi hija, no sé si alguien tenía que informarme o yo tenía que haberme involucrado, pero básicamente yo venía, daba mis clases, si había alguna reunión obviamente sí participaba, pero no estaba tanto tiempo aquí, creo que todo lo contrario, tengo muchas cosas que agradecerle a la universidad, porque yo entré en el 99, en septiembre, porque los alumnos sacaron a un profesor y entonces estaban buscando un profesor, yo entré en ese año y en enero del 2000, yo empecé a estudiar la maestría en el tec de monterrey, becada por un convenio que la universidad tenía en ese entonces con el tecnológico, yo apenas estaba entrando, no estaba segura de que me dijeran que sí, yo solo llevé mis papeles, quizás como en ese entonces muchos profesores no tenían temor a presentar el examen de admisión,

porque había un examen de admisión, y una parte en inglés, creo que por eso muchos no se animaban, no era tanto porque no quisieran ir a estudiar al Tec, sino más bien por esta parte del examen, entonces a mí me dijeron que presentara mi examen, yo me pagué el examen de admisión, yo siempre he dicho que no sé cómo ellos no revisaron que yo apenas acababa de ingresar a la universidad, tenía un semestre de tiempo, tenía 5 horas, y que me dieron la oportunidad. A partir del segundo semestre ya tuve 10 horas, en el tercer semestre tuve 19 horas y así me fui consolidando, pero esa experiencia nunca la voy a olvidar porque mi supuesto era que quien podía acceder a ese tipo de apoyo tenía que ser un profesor que ya tuviera un tiempo aquí en la universidad y no era mi caso, y así fue como hice la maestría, becada por un convenio de la UNACH con el Tec de monterrey, dos años y lo concluí, ya lo único que yo pagué fue el proceso de titulación, fue lo único, de ahí la universidad me apoyó en todo ese proceso a través del convenio, nunca dejé de trabajar, desde un inicio sin saber quién era yo, tuve esa oportunidad, y con cuestiones que tuvieran que ver con mi familia, nunca he tenido dificultad, pero claro, si se requiere que yo esté aquí, que tenga que venir en la tarde, pues obviamente, el compromiso y responsabilidad que tengas con la institución y tus alumnos, habla mucho del trabajo que como trabajador de la universidad realizas. En lo personal nunca he tenido una experiencia negativa en ese sentido.

*Jimena: ¿Crees que el tema de la maternidad y la familia en general ha frenado un poco tu desarrollo en comparación con tus compañeros varones? Quizás hayas notado que para ellos ha sido más fácil o más rápido esta parte de estudiar un posgrado o publicar.*

Académica: Más que compararme, en lo personal, la forma en como yo he construido mi familia, y como yo he sido educada, pero también la forma en la que me he reconstruido porque no soy la misma de antes, en la vida vas modificando, efectivamente me ha limitado a hacer algunas cosas, como por ejemplo, hacer una estancia, sí me gustaría hacerlo pero no lo haría porque está mi familia, en ese sentido a lo mejor, no creo que mi esposo pueda decir “sí no te preocupes, ve yo me hago cargo de todo”, creo que no, porque también, digamos su postura y la de toda la familia es estar juntos todos, entonces creo que no sería de su forma de pensar que la mujer se vaya y así, me gustaría hacerlo pero sí me limita el hecho de que yo no pueda, bueno, no creo que sea una limitante sino que tú mismo te limitas, a partir de lo que permitas, entonces si yo ya construí un cierto tipo de familia que funciona de esta y esta manera, yo sola me adapto a eso y entonces no me permito lo otro, pero no es el hecho de que como tal me limite porque si todo fuera equitativo, lo único que te limitaría es cuando tienes al bebé y ahí sí pues tienes que estar, pero hay otros momentos en los que no necesariamente tendrías que limitarte, en mi caso, no me ha limitado mi familia ni mis hijos, sino que eso es lo que yo misma permití, entonces si en algún momento de mi vida pensaba “no puedo por mis hijos”; luego me di cuenta de que no puedo porque más bien eso fue lo que yo decidí, es una decisión al final de cuentas. Creo que, a lo mejor sí los hombres tienen más esa posibilidad porque la mayor carga o el mayor peso la tiene la mujer en la casa, pero nuevamente, porque así lo queremos hacer o porque sí permitimos que sea, porque hay de

todo tipo, hay familias que no funcionan así, entonces es una cosa a nivel personal, a nivel de decisiones personales y las experiencias pueden ser muy distintas dependiendo de eso. En esa parte, digo sí, a lo mejor para el hombre es más sencillo porque hay en quien recaiga y puede hacer lo que quiera, pero a veces igual para el mismo hombre no es sencillo pero por otras cosas, ahí depende de la persona, en mi caso yo no me lo permito, o sea para mí es importante estar con mi familia, cuando yo estuve estudiando en la UNAM, yo iba y venía, o sea estaba allá dos o máximo tres días, pero no me fui a vivir a la CDMX cuando estudié el doctorado, entonces creo que ahí también, en el recorrido que yo he hecho, se me han presentado muchas oportunidades para poder subsanar cosas que para mí son importantes, como por ejemplo el hecho de que yo no tenía que estar de planta allá, quienes fueron mi tutores y profesores tenían esa accesibilidad de que algunas sesiones las tomaras por videoconferencia, entonces yo no tenía que ir todas las semanas, podía ir cada 15 días o podía ir cada 3 semanas, entonces también esta parte no solo mía sino de las otras personas con las que me ha tocado interactuar me han posibilitado ciertas cosas, y no solo a mí, porque también tenía una compañera que era de SLP y ella no tenía hijos, era soltera, sin embargo tampoco vivieron en la CDMX, íbamos juntas, nos quedábamos juntas, íbamos a las clases y todo y otra vez en el regreso las dos a su destino, en ese entonces ella era soltera, pero por la apertura, habían profesores que no, y hay otra compañera de aquí de la facultad, que al menos ella sí se quedaba una semana completa, regresaba una y luego una semana completa, pero depende de los profesores. Lo único que sí no he hecho fue, irme de estancia, lo cual sí me gustaría hacer, pero no podría.

*¿Has recibido algún juicio, crítica o comentario por ser mamá y ser profesionista de algún familiar, conocidos?*

Académica M: Comentario así directamente no, pero sí reconozco que por ejemplo, la familia de mi esposo, para ellos es un poco así de “¿por qué ella se va?”, porque son como muy tradicionalistas y esa parte también con mi esposo en un principio era así, pero con el paso de los años, muchas de esas cosas se han modificado, sí hubo un tiempo en el que mi esposo me decía que para mí, mi prioridad era mi trabajo, así lo pensaba, mientras que las personas que me conocían me decían “es que tu prioridad es tu familia, todo gira alrededor de tu familia”, entonces no se ponían de acuerdo (risas) porque sí de parte de la familia de mi esposo, no directamente así el comentario, pero sí sé que hasta cierto punto yo soy como un poco distinta a todo lo demás que les ha tocado pasar, y porque lo veo, el hermano de mi esposo, su esposa también es profesionista pero ella ha tenido que ir trabajando más por una necesidad económica que por el hecho en sí mismo de que quisieran que trabajara, y mi suegra toma las decisiones con ellos, lo que no hace con nosotros, eso quiso hacer en un principio pero no se lo permitimos, o sea esto fue por la ayuda que ella les ha dado con su hijo, si él se pone mal ella sale corriendo, o sea les resuelve un poco la vida pero a la vez ella toma las decisiones, entonces con nosotros se ha tomado un poco con pared, pero por mí, y en ese sentido sí sé que hay cosas que a ellos no les gusta de esto que yo hago, o de que a

veces tengo que salir o tal cosa, pero pues se aguantan, porque ni siquiera he tenido que decir que no se metan, simplemente habían cosas en las que yo no estaba de acuerdo y yo hacía lo que creía que tenía que hacer y creo que hasta cierto punto eso es lo que también fue bueno porque lo veo con los hijos de mi cuñado, pues mi suegra es la que decide muchas cosas, los niños están sumamente consentidos, y eso sería lo mismo que pasaría en mi familia, tampoco quiero decir que mis hijos son súper perfectos, pero esa parte de consentirlo o que te lloran por cualquier cosa, eso nunca me ha pasado, nunca he tenido yo un berrinche en la calle por no comprarle tal cosa o algo así, y tampoco fue porque les gritaba, simplemente hay cosas que se van aprendiendo por sí mismas, algo que ahorita me hace recordar es en la casa de mi mamá ella tenía muchos recuercitos y mis hijos desde pequeños les enseñamos que podían jugar pero eso no tenían por qué jugarlo porque no es juguete, hay muchos niños en muchas familia que si no se lo das te hace el berrinche y se lo tienes que dar, mis hijos no y ahora que los veo más grande me siento agradecida que en ese sentido yo no he tenido ese tipo de problemas, yo no pasé por eso, pero es la misma formación que traemos.

*Ya para terminar, ¿hay alguna actividad en tu día o en tu semana que dediques a ti nada más? ¿o algo que hagas para ti?*

Académica M: No (risas) ya llegaste al punto, pero otra vez, en un principio yo echaba culpas, “es que tengo que hacer esto, el otro” y al final de cuentas, de un tiempo para acá he reconocido que es porque, por ejemplo, me doy cuenta que debo hacer ejercicio, ya lo reflexiono y me doy cuenta que sí, pero no lo hago, y no puedo decir que no tengo tiempo porque sí lo tengo, incluso mi esposo me ha dice “si quieres vamos a correr en la noche”, pero yo pienso “ay, no” la verdad no sé cómo esto se llame, como tú lo vas a interpretar, pero por mucho tiempo fue decir todas las excusas por las cuales yo no podía dedicarme a mí, porque sí muchas amigas te dicen que vayas a un masaje, zumba o no sé, y creo que si yo hubiera manejado las cosas de distinta manera, lo podría hacer, a estas alturas, creo que mucho de que no lo hago es simplemente porque no lo quiero hacer, porque prefiero quedarme sentada leyendo o cualquier otra cosa, hay una palabra que se llama procrastinar y en ese sentido, hay cosas que sí quisiera hacer, a veces las hago porque me limita alguna cosa que tengo que hacer pero también reconozco que muchas veces no las hago porque yo misma no lo priorizo, no sabría cómo decírtela pero sí creo que tiene que ver mucho con tus propias decisiones, con lo que tu permites y con lo que decides hacer, sí me gustaría hacer ejercicio, me gustaría hacer tal cosa pero empiezo, lo hago y después lo dejo, y tal vez no es por mi hija porque ya tiene 10 años, si estuviera más pequeña igual te diría “ah pues es que no tengo con quién dejarla” pero pues ya tiene 10 años, entonces esa parte todavía la tengo que tratar de analizar, por ahí hay algo todavía que no entiendo. Lo importante es lograr darte cuenta, porque sí antes no me daba cuenta, no veía la parte que a mí me correspondía, solo veía la parte en la que los demás me absorbían tiempo y así, pero ahorita sí te puedo decir que mucha de esas cosas es más bien porque uno o no se organiza o no lo prioriza o simplemente no lo quiere hacer. Pues muchas gracias porque me invitas a reflexionar sobre mi misma.

### ANEXO 3. PROCESO DE CATEGORIZACIÓN

Una vez realizadas las transcripciones, se construyeron categorías de análisis, en función a los objetivos de investigación, que dieron orden y esquematización a toda la tesis, incluido el trabajo de campo, de cada objetivo se desprendieron diferentes categorías, pero también se construyeron categorías derivadas de los relatos de las académicas, que no se tenían en cuenta en los objetivos, y que también fueron incluidos en el desarrollo de los capítulos.

#### Categorías de análisis del trabajo de campo:

1. Sendas y recorridos cotidianos
2. El mandato de lo femenino: los cuidados y la maternidad
3. “La ayuda” del cónyuge: las responsabilidades de los hombres en el hogar
4. Las otras mujeres en la conciliación de las responsabilidades
5. El conflicto con las suegras: maternidades ejemplares
6. La universidad como espacio de desarrollo personal
7. La universidad como espacio desigual de desarrollo
8. Opiniones respecto a la brecha de género
9. Acciones de la universidad para combatir las brechas de género
10. Percepciones de la investigación
11. Diferencias generacionales

Una vez construidas e identificadas las categorías de análisis, se asignó a cada categoría un color, para comenzar a categorizar los relatos:

1. Sendas y recorridos cotidianos
2. El mandato de lo femenino: los cuidados y la maternidad
3. “La ayuda” del cónyuge: las responsabilidades de los hombres en el hogar
4. Las otras mujeres en la conciliación de las responsabilidades
5. El conflicto con las suegras: maternidades ejemplares
6. La universidad como espacio de desarrollo personal
7. La universidad como espacio desigual de desarrollo
8. Opiniones respecto a la brecha de género
9. Acciones de la universidad para combatir la brecha
10. Percepciones de la investigación
12. Diferencias generacionales

El proceso consistió en leer las transcripciones e ir haciendo un subrayado a partir de la categoría correspondiente, y del color de cada categoría. Posteriormente y como última etapa del análisis de los resultados, los relatos se organizaron en una tabla (véase ejemplo). Como las categorías fueron elaboradas en función a los objetivos, y los capítulos también se construyeron a partir de los objetivos, se organizaron los relatos ya categorizados en los capítulos correspondientes, para así facilitar el proceso de construcción teórica.

Dentro de los capítulos se trabajó mediante la triangulación teórica, que consiste en integrar la teoría, el campo y el análisis de la autora, por lo que se fue integrando la información ya

categorizada, durante la construcción de los temas de cada capítulo. A continuación, se presenta un ejemplo de cómo fue el proceso de categorización usando la tabla de categorías emergentes.

<b>CATEGORIAS EMERGENTES</b>	<b>TEXTOS SELECCIONADOS</b>
1.Sendas y recorridos cotidianos	yo tenía que venir en la mañana y en la tarde, y salíamos de aquí a veces hasta las 11, una ocasión salimos a la una de la mañana, esas veces me traía a mi hijo acá y lo acostaba en el piso, chorreado en una alfombra asquerosa pero ahí lo tenía para poder trabajar, y eso no te lo paga la universidad, no te lo paga nadie más que tú y la satisfacción de que estás haciendo tu trabajo y que estás viendo a tu hijo y no lo estás dejando en ningún otro lugar.
2. El mandato de lo femenino: los cuidados	Cuando yo estaba estudiando el doctorado, yo nunca me he sentido culpable, así haya cometido lo que sea no me siento culpable con el hijo, sin embargo, él me hacía ver que yo lo estaba dejando, que no lo atendía como antes porque conmigo aprendió a escribir, conmigo aprendió a leer, conmigo practicaba sus cuentos o lo que leía en sus libros.
3. “La ayuda” del cónyuge: las responsabilidades de los hombres en el hogar	Ahorita que mencionas eso de que los hombres tienen una situación favorable en su hogar, así es, yo conocí un señor el Dr. Ordoñez que ya falleció, estuvimos juntos en la maestría y una vez nos dijo “son las 7:20”. Entonces sí, o sea, ya eran las 7:20, el señor venía impecable y todo ¿no? Pero nosotras para llegar aquí teníamos que darles de desayunar a los hijos, llevarlos a la escuela y venirte a la escuela ¿no? Para el hombre eso no pasa, la mujer les deja hasta la toalla, o sea tienen un papel muy beneficioso para poder despegar en la profesión, en cambio las mujeres tenemos doble y triple rol, y depende del número de hijos que tengamos también.
4. Las otras mujeres en la conciliación de las responsabilidades	Cuando mi hijo nació hasta los 11 o 12 años yo no tuve chacha, yo era feliz, yo tenía mi marido, tenía mi casa, mi familia, yo sí me sentía feliz, y cumplía con mis materias, mis alumnos y todo, o sea yo era feliz, feliz, feliz y no me pesaba, pero ya cuando mi hijo empezó a crecer y me metí al doctorado, ahí es donde ya pedí, ahora sí busqué chacha para que me ayudara en la casa porque yo iba a hacer otra cosa.
5.El conflicto con las suegras: maternidades ejemplares	Otra vez llegue y mi esposo había hecho hamburguesas y había llegado mi suegra a comer, ellos ya estaban comiendo entonces cuando yo llego mi esposo se para y me dice “amor vas a comer”, le contesté que sí y me senté en la mesa esperando que me hicieran mi hamburguesa y mi suegra le dice a mi esposo “ya hijo, ven a comer,

	ven a terminar de comer”, entonces yo le digo a mi suegra “tranquila suegra, me va hacer mi hamburguesa” (risas). Pero sí se sorprendía.
6. La universidad como espacio de desarrollo personal	Por ejemplo ayer, leí un correo de un estudiante que me agradecía mucho, que le había gustado mucho mi clase, que era una gran maestra y que se había sentido muy a gusto en mi materia, es un alumno que se le ha dificultado porque viene de otra área y aunque ha ido bien en otras materias, ha sido como más difícil, pero a lo mejor es por este acercamiento que trato de hacer con otras personas, el hecho de hacerlo sentir más incluido a lo mejor lo hizo sentir mejor, no porque yo sea mejor profesora que el otro profesor, todos podemos ser igual de buenos, pero esa parte humana quizás no la trabajan tanto como en lo personal a mí sí me gusta hacerlo.
7. La universidad como espacio desigual de desarrollo	Bueno, hace algunos cuantos años, el ambiente laboral que se vive aquí en la facultad, a partir de mi percepción personal, no sé si se dan cuenta que había mucha preferencia por elegir a profesores varones para algunas materias, por ejemplo. Entre los mismos compañeros consideran que las mujeres somos menos inteligentes, menos capaces y hay muchas quejas en relación a que dicen que somos muy conflictivas, “en ese cuerpo académico no” o “en ese proyecto no porque hay muchas mujeres y es mucho conflicto”.
8. Opiniones respecto a la brecha de género	A nosotras las mujeres siempre se nos dijo que no teníamos la capacidad intelectual para ciertas áreas, los hombres son proveedores y por lo tanto le echan a la matemática, a la física, a la cuántica, mientras que las mujeres somos servidoras y entramos entonces a las profesiones donde se da un servicio, y en este caso entra la pedagogía, podría ser hasta la misma medicina, que no se ve reflejada pero sí.
9. Acciones de la universidad para combatir la brecha	No podría decirte por dónde empezar pero siento que es una cuestión de comprensión, de lo que es ser hombre docente y mujer docente, entonces mientras no se vea esa diferencia no se van a poder marcar acciones posibles para ayudar en este sentido, porque desde la autoridad misma, y ahorita lo estamos viviendo con el que está, que es un misógino de primera, ya el simple hecho de ser mujer es una carga muy fuerte para el sujeto, entonces gente así, insensible, no puedo decir sin educación porque tiene doctorado pero creo que no le ha servido de mucho esta cuestión porque lo hace ser un sujeto sin reflexión, entonces siento que ahorita, ahorita en este momento, no, si lo tomamos desde la cabeza para que se pudiera irradiar



10.Percepciones de la investigación	Sí es más de fondo efectivamente, pero por lo menos con este trabajo de investigación que estás haciendo yo tengo la esperanza que se van a dejar oír nuestras voces, y que alguien lo va leer porque te van a leer, y pues sí estas son las voces de las académicas de la Universidad Autónoma de Chiapas, que no ha habido sensibilidad, esto que estamos hablando aquí en humanidades y lástima la maestra Guille me decía “como quisiera ir” pero tenía un grupo, yo ahorita como ya terminé con mi grupo dije voy a ir y todavía voy llegando tarde, pero ella también es una madre trabajadora y también corremos.
11.Diferencias generacionales	Pero son condiciones distintas, es un tema de generación, o sea les afecta a ustedes que están jóvenes y tienen a sus hijos chiquitos, porque si a mí me preguntan o a M o H que somos de otra generación, yo vivo una vida ¡loca! (aplaude) mi vida es totalmente diferente a la de ustedes niñas, yo me levanto una hora antes de que me vaya yo a ir a trabajar o a donde sea, porque ya tengo calculado que me tarde entre 45 minutos en bañarme, arreglarme y un cuarto de hora en lo que yo llego a donde tenga que ir, ¿y a dónde voy a ir? A desayunar con una amiga, a la plaza, o sea yo me paro me baño, me preocupo que mi ceja esté bien pintada no estoy pensando en servirle de comer a nadie, mi vida es muy diferente a la de ustedes chicas porque ya mis hijas ya están grandes ellas ven qué comen, qué hacen, si compran, si cocinan.