

## **¿Por qué las mujeres no son rectoras en México?**

Lourdes Consuelo Pacheco Ladrón de Guevara

Correo: lpacheco\_1@yahoo.com

Universidad Autónoma de Nayarit

Trabajo preparado para su presentación en el X Congreso Latinoamericano de Ciencia Política, de la Asociación Latinoamericana de Ciencias Políticas (ALACIP), en coordinación con la Asociación Mexicana de Ciencias Políticas (AMECIP), organizado en colaboración con el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), los días 31 de julio, 1, 2 y 3 de agosto de 2019

## **¿Por qué las mujeres no son rectoras en México?**

### **Resumen**

El presente documento aborda la temática para empezar a explicar la falta de acceso de las mujeres a los primeros niveles de poder de las universidades mexicanas. En México, sólo seis mujeres ocupan el cargo de rectoras de un total de 36 universidades públicas autónomas, acceso reciente y tardío en las universidades. Se realiza un análisis de los testimonios de cinco rectoras ocurrido en marzo de 2019 en la Universidades Veracruzana a partir de las categorías de estereotipos de género y sesgos de género.

### **Introducción**

La falta de acceso de las mujeres a los puestos de primer nivel en México evidencia la existencia de una segregación vertical en los puestos de toma de decisiones al interior de las universidades, pero también la existencia de una segregación horizontal en nombramientos académicos, integración de cuerpos colegiados, comisiones académicas y administrativas en determinadas áreas del conocimiento. Todo ello, aún cuando las mujeres sean una presencia en los diversos ámbitos universitarios en la segunda década del siglo XXI.

El texto tiene como objetivo identificar factores institucionales, sociales y culturales que influyen en la escasa participación de las mujeres en la toma de decisiones al interior de las universidades y al mismo tiempo, otorgar elementos que permitan visibilizar las condiciones y capacidades de las mujeres, a fin de establecer propuestas para la elaboración de políticas, programas y acciones que fortalezcan las capacidades de las mujeres para participar activamente en la toma de decisiones en las universidades tanto a nivel académico como administrativo en un marco de apropiación de derechos.

En México, se tienen seis rectoras de universidades: Mtra. Carmen B. López Portillo Romano de la Universidad del Claustro de Sor Juana; Dra. Ana Pricila Sosa Ferreira, de la Universidad del Caribe (2017-); Dra. Margarita Teresa de Jesús García Gasca, de la Universidad Autónoma de Querétaro (2018-2021); Dra. Sylvia Paz Días Camacho, de la Universidad Autónoma de Occidente (2017-2019); la Dra. María Guadalupe Ibarra Ceceña, de la Universidad Autónoma Intercultural de Sinaloa (2017-2021), la Dra. Sara Deifilia Ladrón de Guevara, de la Universidad Veracruzana (2013-2017 y 2017-2021) y la Dra. Cindy Rossina Saravia López, de la Universidad Autónoma de Campeche (17 septiembre-2018 al 11 de octubre de 2019).

También han sido rectoras: Silvia Figueroa Zamudio, de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (2007-2011) y Dolores Cabrera Muñoz, de la Universidad Autónoma de Querétaro durante el periodo 2000-2006.

### **El acceso de las mujeres a la educación universitaria**

Si bien el acceso de las mujeres a la educación universitaria era nula a principios del siglo XX, para principios del siglo XXI, la presencia de las mujeres en la educación universitaria era ligeramente superior a la de los varones (De Garay y Del Valle, 2012). Para el ciclo escolar 2017-2018, la presencia de las mujeres en las licenciaturas es mayoritario, de acuerdo al siguiente cuadro:

### **Matricula Estudiantil en Universidades Públicas Autónomas por Género. Ciclo Escolar 2017-2018**

<b>Universidades</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>
Universidad Autónoma de Aguascalientes	15,880	100%	7,222	45.48%	8,658	54.52%
Universidad Autónoma de Baja California	63,495	100%	30,238	47.62%	33,257	52.38%
Universidad Autónoma de Baja California Sur	6,682	100%	3,385	50.66%	3,297	49.34%

Universidad Autónoma del Carmen	5,827	100%	2,690	46.16%	3,137	53.84%
Universidad Autónoma de Campeche	7,099	100%	3,333	46.95%	3,766	53.05%
Universidad Autónoma de Chiapas	22,203	100%	11,726	52.81%	10,477	47.19%
Universidad Autónoma de Chihuahua	26,575	100%	12,246	46.08%	14,329	53.92%
Universidad Autónoma de Ciudad Juárez	29,680	100%	13,957	47.02%	15,723	52.98%
Universidad Autónoma de Coahuila	23,515	100%	10,544	44.84%	12,971	55.16%
Universidad de Colima	12,799	100%	6,072	47.44%	6,727	52.56%
Universidad Juárez del Estado de Durango	14,009	100%	6,056	43.23%	7,953	56.77%
Universidad de Guanajuato	23,554	100%	11,029	46.82%	12,525	53.18%
Universidad Autónoma de Guerrero	34,334	100%	19,206	55.94%	15,128	44.06%
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	29,934	100%	17,092	57.10%	12,842	42.90%
Universidad de Guadalajara	117,221	100%	55,468	47.32%	61,753	52.68%
Universidad Autónoma del Estado de México	58,235	100%	25,296	43.44%	32,939	56.56%
Universidad de Michoacana de San Nicolás Hidalgo	38,648	100%	18,640	48.23%	20,008	51.77%
Universidad Autónoma del Estado de Morelos	27,077	100%	12,190	45.02%	14,887	54.98%
Universidad Autónoma de Nayarit	17,525	100%	7,978	45.52%	9,547	54.48%
Universidad Autónoma de Nuevo León	106,690	100%	54,375	50.97%	52,315	49.03%
Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca	18,506	100%	8,290	44.80%	10,216	55.20%
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	75,425	100%	35,019	46.43%	40,406	53.57%
Universidad Autónoma de Querétaro	19,972	100%	8,726	43.69%	11,246	56.31%
Universidad de Quintana Roo	5,413	100%	2,591	47.87%	2,822	52.13%
Universidad Autónoma de San Luis Potosí	29,014	100%	14,156	48.79%	14,858	51.21%
Universidad Autónoma de Occidente	11,284	100%	4,869	43.15%	6,415	56.85%
Universidad Autónoma de Sinaloa	79,545	100%	37,030	46.55%	42,515	53.45%
Universidad de Sonora	28,702	100%	13,383	46.63%	15,319	53.37%
Instituto Tecnológico de Sonora	16,063	100%	8,759	54.53%	7,304	45.47%
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	30,548	100%	13,520	44.26%	17,028	55.74%
Universidad Autónoma de Tamaulipas	32,969	100%	15,009	45.52%	17,960	54.48%
Universidad Autónoma de Tlaxcala	15,558	100%	5,918	38.04%	9,640	61.96%
Universidad Veracruzana	61,064	100%	28,793	47.15%	32,271	52.85%
Universidad Autónoma de Yucatán	15,430	100%	7,765	50.32%	7,665	49.68%
Universidad Autónoma de Zacatecas	24,469	100%	10,921	44.63%	13,548	55.37%
Universidad Nacional Autónoma de México	204,192	100%	97,786	47.89%	106,406	52.11%
<b>TOTAL</b>	<b>1,349,136</b>	<b>100%</b>	<b>641,278</b>	<b>47.53%</b>	<b>707,858</b>	<b>52.47%</b>

Fuente: Secretaría de Educación Pública (SEP-DEGESU) 2019.

En el caso del profesorado universitario, la presencia de las mujeres ha ido en crecimiento aunque es necesario realizar estudios a profundidad que muestren las disparidades del acceso del profesorado a diversos niveles escalafonarios. El personal académico femenino es ligeramente inferior al masculino:

### **Personal Docente en Instituciones de Educación Superior Públicas Estatales con Tiempo Completo por Género. 1er Trimestre 2019**

<b>institución</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>
Universidad Autónoma de Aguascalientes	364	100%	244	67.03%	120	32.97%
Universidad Autónoma de Baja California	1,454	100%	836	57.50%	618	42.50%
Universidad Autónoma de Baja California Sur	132	100%	100	75.76%	32	24.24%
Universidad Autónoma del Carmen	214	100%	119	55.61%	95	44.39%
Universidad Autónoma de Campeche	313	100%	186	59.42%	127	40.58%
Universidad Autónoma de Chiapas	810	100%	535	66.05%	275	33.95%
Universidad Autónoma de Chihuahua	881	100%	554	62.88%	327	37.12%
Universidad Autónoma de Ciudad Juárez	882	100%	553	62.70%	329	37.30%
Universidad Autónoma de Coahuila	891	100%	492	55.22%	399	44.78%
Universidad de Colima	468	100%	322	68.80%	146	31.20%
Universidad Juárez del Estado de Durango	397	100%	227	57.18%	170	42.82%
Universidad de Guanajuato	1,226	100%	800	65.25%	426	34.75%
Universidad Autónoma de Guerrero	937	100%	608	64.89%	329	35.11%
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	819	100%	455	55.56%	364	44.44%
Universidad de Guadalajara	3,762	100%	2,193	58.29%	1,569	41.71%
Universidad Autónoma del Estado de México	1,481	100%	857	57.87%	624	42.13%
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo	1,286	100%	874	67.96%	412	32.04%
Universidad Autónoma del Estado de Morelos	505	100%	289	57.23%	216	42.77%
Universidad Autónoma de Nayarit	834	100%	484	58.03%	350	41.97%
Universidad Autónoma de Nuevo León	3,055	100%	1,866	61.08%	1,189	38.92%
Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca	244	100%	172	70.49%	72	29.51%
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	2,200	100%	1,299	59.05%	901	40.95%
Universidad Autónoma de Querétaro	586	100%	316	53.92%	270	46.08%

Universidad de Quintana Roo	182	100%	108	59.34%	74	40.66%
Universidad Autónoma de San Luis Potosí	882	100%	577	65.42%	305	34.58%
Universidad Autónoma de Occidente	274	100%	161	58.76%	113	41.24%
Universidad Autónoma de Sinaloa	1,199	100%	801	66.81%	398	33.19%
Universidad de Sonora	979	100%	609	62.21%	370	37.79%
Instituto Tecnológico de Sonora	262	100%	167	63.74%	95	36.26%
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	1,071	100%	655	61.16%	416	38.84%
Universidad Autónoma de Tamaulipas	1,020	100%	610	59.80%	410	40.20%
Universidad Autónoma de Tlaxcala	643	100%	372	57.85%	271	42.15%
Universidad Veracruzana	2,184	100%	1,255	57.46%	929	42.54%
Universidad Autónoma de Yucatán	766	100%	463	60.44%	303	39.56%
Universidad Autónoma de Zacatecas	994	100%	598	60.16%	396	39.84%
<b>TOTAL</b>	<b>34,197</b>	<b>100%</b>	<b>20,757</b>	<b>60.70%</b>	<b>13,440</b>	<b>39.30%</b>

Fuente: Secretaría de Educación Pública (SEP-DEGESU) 2019.

La pregunta pertinente es este caso es: ¿por qué no hay rectoras en México? Si las universidades han transitado a tener mayoría de estudiantes en sus aulas e incluso, las mujeres son actualmente un porcentaje importante en el personal académico universitario, ¿por qué no acceden al poder? Para contestar esta pregunta se parte de pensar que la subrepresentación femenina está vinculada al menos a tres ámbitos: el primero alude a las características de las instituciones; el segundo a la cultura de género y el tercero a la condición de las mujeres en general y a las mujeres universitarias en particular.

### **Las características de las universidades**

Las universidades son instituciones que crean y reproducen conocimiento legítimo y, precisamente, esta actividad, la de crear conocimiento ha sido una prerrogativa de los varones quienes se convirtieron en el sujeto epistémico pertinente para determinar qué conocimiento es válido y cuál no. Con el advenimiento de la modernidad el sujeto cognoscente impulsó sus propios intereses como si fuesen intereses universales, se convirtió en ciudadano, portador del discurso y

protagonista de la historia. Fuera de esta matriz de sentido quedaron los diferentes al varón. Entre ellos, las mujeres.

Las universidades se colocan en la cima del sistema educativo que responde a un profundo sistema de diferenciación genérica el cual atraviesa a las y los educandos durante toda la vida educativa. En las universidades se plasman sistemas específicos de jerarquía de género, pero también de clase social y de etnia. Es una estructura social externa a los individuos (Bourdieu, 2007) en la cual existe un orden de poder/género en los espacios institucionalizados. En esa estructura se fija lo que debe ser la universidad, la visión del mundo que se propaga y reproduce la desigualdad femenino/masculino.

Es claro, entonces, que el acceso al poder dentro de las universidades sigue pautas similares al acceso al poder en general. Se trata de un poder político y un poder cognitivo porque se trata de puestos de mando, de ejercicio y distribución de recursos y personas. Es un poder cognitivo, porque desde los puestos de jerarquía se establece qué discursos deben enseñarse, cuáles visiones del mundo deben prevalecer, cuáles deben ser legitimados y por qué sujetos. De ahí que las universidades sean espacios del poder androcéntrico, cuyas reglas de acceso están signadas por los sujetos varones quienes se convierten en los sujetos del poder al interior de las universidades.

La participación para las mujeres en este poder será extraño en tanto son consideradas las otras del conocimiento: sus formas de conocer han sido descalificadas por el paradigma androcéntrico de la ciencia (Pacheco, 2010), además de que provienen de una larga tradición que las subordina y las despoja de cualquier posibilidad de poder. Las universidades, en consecuencia, son espacios para y del poder masculino. Las reglas de acceso al poder son reglas establecidas desde una visión androcéntrica, por lo que se trata de una generización del poder universitario.

## **La cultura de género**

Mujeres y hombres hemos sido socializados en la cultura de género, de la cual sólo destaco los estereotipos de género y los sesgos de género. Se considera como estereotipo de género todo aquello que la sociedad considera que mujeres y hombres deben ser y hacer. Para el INMUJERES (2007) los estereotipos de género “reflejan las creencias populares sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres. De esta forma, son las imágenes culturales que se asignan a los sexos” (INMUJERES, 2007:62). Se trata de la asignación de papeles y lugares que se considera que corresponden a un sexo o a otro, lo que se encuentra en la base de la división sexual del trabajo.

Los sesgos de género, por su parte, son los criterios explícitos o no, que expresan parcializaciones a favor de un género. Son explícitos cuando abiertamente se expresa un deber ser para mujeres o para hombres, por ejemplo “las mujeres deben atender a su familia”, lo cual se establece como un criterio que asigna a las mujeres el deber de estar y ser para la familia, en tanto que ese criterio no se aplica a los varones. Son implícitos cuando contienen esa parcialización de manera oculta. Alda Facio (2009) distingue como sesgos de género, entre otros, el androcentrismo, la insensibilidad al género, la sobregeneralización, el especificismo y el familismo.

Brevemente diremos que el androcentrismo consiste cuando la perspectiva se realiza desde el punto de vista de los varones haciéndola pasar como una perspectiva neutra. La experiencia humana de vida es la que se encuentra contenida en el androcentrismo, lo que excluye la experiencia humana de las mujeres. La sobregeneralización alude a la observación y estudio de los varones y sus resultados se consideran válidos para mujeres y hombres. Esta situación ocurre en multitud de estudios, de lo cual son ejemplo, los estudios médicos que sólo se realizan en varones pero se presentan como estudios válidos para toda la



población. La sobrespecificidad ocurre cuando se supone que sólo un sexo puede realizar determinadas acciones, lo cual se presenta cuando “solo las mujeres saben atender a los hijos”, por ejemplo, cuando esa atención puede ser otorgada por los hombres y otros cuidadores. El familismo, por su parte, está presente cuando se considera que el lugar natural de la mujer es la familia, por lo que todo lo que haga fuera de ella es simplemente un agregado ya que ella obtiene su valor y significado por las acciones familiares. De acuerdo a Facio (2009) familia y mujer se convierten en sinónimos.

Ambos aspectos de la cultura de género, tanto los estereotipos como los sesgos de género, actúan en las universidades de diversa manera, por lo que es preciso realizar estudios en las estructuras y cultura institucional, en las legislaciones, procedimientos de ingreso del personal, para dar cuenta de cómo operan en la vida universitaria para reproducir las desigualdades de género y conservar el poder para los varones.

### **La condición de las mujeres**

La condición de las mujeres es producida por la sociedad centrada en valores androcéntricos y está signada por dos ejes fundamentales: la conyugalidad y la maternidad. Estos dos ejes estructuran la subjetividad de las mujeres participen o no de la conyugalidad y la maternidad. Para Marcela Lagarde (2005) la condición de las mujeres es un producto histórico y es opresiva, dependiente y está signada por la servidumbre hacia los otros.

Las mujeres hemos sido socializadas en el amor romántico como fin y destino de las vidas individuales, por lo que la vida de las mujeres adquiere valor en tanto logre la conyugalidad y la maternidad. El amor romántico se ha convertido en eje principal de la movilización de los sentimientos y emociones de las mujeres, el cual incluye una serie de supuestos, entre ellos: a) el destino de las mujeres es tener un hombre a su lado que le otorgue sentido a su vida; b) las mujeres son

seleccionadas por los hombres, los cuales tienen que esforzarse para ello; c) el amor romántico incluye la pérdida de autonomía para las mujeres quienes coadyuvarán al proyecto de vida del esposo; d) las mujeres realizarán todas las actividades correspondientes para “sostener” el proyecto del esposo, lo cual incluye cuidados y servicios. Lo que oculta el amor romántico es el hecho de que se trata de una relación de poder, donde las mujeres se encuentran dependientes, subalternizadas y sujetas al mando del esposo.

### **La subrepresentación en los cargos universitarios**

Como se dijo anteriormente, en México se tienen sólo seis rectoras en Universidades Públicas, aunque solo tres rectoras en Universidades Públicas Autónomas. Las mujeres que llegan a esos cargos tienen altas calificaciones como se muestra a continuación:

Mtra. Carmen B. López Portillo Romano de la Universidad del Claustro de Sor Juana: Licenciada en Derecho por la UAM, Maestría en Historia por la Universidad de la Sorbona, en París, Francia.

Dra. Ana Pricila Sosa Ferreira, de la Universidad del Caribe: Licenciatura en Relaciones Internacionales por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales la UNAM; Maestría en Economía y Política Internacional del CIDE, A. C. y Doctorado en Geografía por el Instituto de Geografía de la UNAM, Investigadora Nivel I del SNI.

Dra. Margarita Teresa de Jesús García Gasca, de la Universidad Autónoma de Querétaro: Ingeniera BioQuímica Industrial (UAM); Maestría en Ciencia y Tecnología de Alimentos y Doctorado en Ciencia de los Alimentos por la Facultad de Química de la UAQ. Investigadora Nacional 1 del SNI.

Dra. Sylvia Paz Días Camacho, de la Universidad Autónoma de Occidente: Licenciatura en Químico Farmacéutico Biólogo por la Universidad Autónoma de Sinaloa, Maestría y Doctorado en Ciencias Biomédicas por la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México. Investigadora Nacional II del SNI.

Dra. María Guadalupe Ibarra Ceceña, de la Universidad Autónoma Intercultural de Sinaloa: Ingeniera Industrial y de Sistemas, Ingenierías y Tecnologías del Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON), Doctorado en Economía, Recursos Naturales y Desarrollo Sustentable por la UNAM.

Dra. Sara Deifilia Ladrón de Guevara, de la Universidad Veracruzana. Licenciatura en Antropología, especialidad en Arqueología de la Universidad Veracruzana, Maestría en Historia del Arte y Arqueología en la Universidad de París I, Doctorado en Antropología en la UNAM. Investigadora Nacional II del SNI

Dra. Cindy Rossina Saravia López, de la Universidad Autónoma de Campeche. Licenciatura en Psicología y Maestra en Psicología de la Educación por la Universidad Autónoma de Campeche, Maestría en Psicología por el ITESO.

A partir del Conversatorio de Rectoras, celebrado en la Universidad Veracruzana el 19 de marzo de 2019, las rectoras participantes, identifican los siguientes obstáculos para avanzar en la carrera académica y acceder a puestos de poder:

### **Obstáculos del ámbito personal:**

Carmen B López Portillo Romano, explica que ella no se enfrentó a obstáculos para llegar a la rectoría, ya que fue una invitación que le hizo la asamblea de asociados después de nueve años de estar trabajando en la Universidad del Claustro de Sor Juana, pero sí identifica sacrificios personales a partir de su nombramiento de rectora:

*“Por supuesto, uno tiene que ceder el espacio de la familia, no estar tan presente con los hijos, ahora con los nietos, pero finalmente creo que el hecho de educar por el ejemplo es algo muy importante, estoy contenta, soy una mujer privilegiada, he sido una mujer que ha tenido la mesa puesta en muchos sentidos y esto que platicaba ayer, si bien me fue dado llegar al claustro por gracia, lo que he querido a lo largo de en estos años es que por méritos he merecido estar ahí. Soy una mujer feliz” (López Portillo, 2019).*

Por su parte, Ana Pricila Sosa Ferreira (Universidad del Caribe), señala ser una mujer afortunado, llegó a la rectoría de la Universidad sin grandes contratiempos puesto que fue una invitación del Gobernador del Estado. Los problemas los identifica antes, cuando estudiaba la maestría debido al conflicto entre el trabajo y los estudios que le implicaba la maternidad y el tiempo necesario para los estudios:

*“En mi caso mi recuerdo de mayor presión es haciendo mi maestría porque ya tenía mi hijo pequeño y claro, en comparación con mis compañeros que también tenían hijos, compañeros varones, pues no había comparación. Ellos se quedaban a hacer los trabajos en grupo. Ellos hacían todo lo que tenían que hacer, Yo tenía que hacer el trabajo que me correspondía si estábamos trabajando en grupo, más el mío, más compensar el trabajo que me correspondía, etc. Lo mismo cuando trabajé, trabajé primero en el CIDE, al tener un niño pequeño tenía que salir puntualmente del horario, corriendo, en lugar de tener la holgura del resto de los compañeros de poder quedarse, eso implica un estrés, una presión y un sacrificio familiar, sí lo es” (Sosa, 2019).*

Margarita Teresa de Jesús García Gasca, de la Universidad Autónoma de Querétaro, también identifica la etapa de estudio como el mayor problema al tener que compatibilizar la vida familiar al estar casada y con hijos pequeños con los estudios de posgrado:

*“...yo recuerdo que la etapa más difícil para mí, para poder cumplir con mis obligaciones académicas y mis funciones de madre fue cuando cursé el posgrado, la maestría y el doctorado” (García, 2019).*

Actualmente, en el cargo de rectora, de nueva cuenta el conflicto entre la vida familiar, el desarrollo como investigadora y el cargo de rectora, se resuelve tratando de hacer un balance entre ambos, aunque reconoce la necesidad de sacrificar parte de sus aspiraciones:

*“Sí se dejan cosas en el camino, en mi caso, en el ámbito familiar hemos podido combinar este trabajo muy intenso, de la rectoría, con la convivencia familiar más en calidad que en cantidad, pero sobre todo lo que a mí me ha dejado es que mi parte de investigación la sigo llevando, tengo un fabuloso equipo de trabajo en mi laboratorio de investigación y gracias a que hemos seguido trabajando. Es esa la parte en la que yo más me he alejado, pero el proyecto de universidad vale la pena” (García, 2019).*

Para Sylvia Paz Días Camacho, de la Universidad Autónoma de Occidente en Culiacán, Sinaloa, los obstáculos del ámbito personal se incrementaron debido a que proviene de un lugar rural de Culiacán donde no había educación primaria. En sus palabras:

*“Yo provengo de un lugar muy pequeño de la geografía sinaloense, donde solamente para estudiar la primaria tenía que caminar siete kilómetros de ida y siete de regreso. Porque en ese lugar solamente podíamos aspirar hasta el tercer año de primaria. Entonces desde ahí empieza el reto en esa época, para una niña de siete años. lo comento porque todavía existen estos lugares. Entonces empieza la lucha para terminar la primaria, continuar la secundaria, entonces ahí hay otro bache. Después no había bachillerato en esa época en todo el municipio de Mocorito, entonces había que mudarse a la capital del estado. Ahí estaba la única*

*universidad que existía, la Autónoma de Sinaloa, concluyo el bachillerato, concluyo la carrera de Química Farmacobióloga, pero no solamente quiero eso, quiero más, igual que como muchas de ustedes” (Díaz, 2019).*

Después se trasladó a la UNAM donde realizó la maestría, el doctorado y trabajó siete años. Los estudios los realizó a pesar de los obstáculos familiares por ser una mujer que viajaba y vivía sola. Dice:

*“Todo esto que les comento fue en contra de mi familia, “por qué te vas a Culiacán, ahora te quieres ir a México, te vas a la perdición”, me decían. A mi mamá la criticaban, “esta niña hace contigo lo que quiere, por qué la dejas, se va a perder allá en el Distrito Federal o la va a atropellar un carro en cuanto llegue y te la van a mandar en un féretro”, le decían” (Díaz, 2019).*

María Guadalupe Ibarra Ceceña, de la Universidad Autónoma Intercultural de Sinaloa, proviene de una población indígena del grupo mayo de Sonora. Las dificultades para estudiar se cruzan también con la situación de ser mujer proveniente de esa comunidad.

*“Yo provengo de un municipio del sur Sonora, Yoe que significa lugar de cactus en la lengua mayo. Cuando yo era niña el pueblo tenía cinco mil habitantes, ahora tiene cincuenta mil. No ha crecido tanto en cincuenta años. yo hice mi kinder y primaria ahí en el pueblo, pero me tuve que ir a hacer la secundaria a Huatabambo, Sonora a ocho kilómetros de ahí, después me tuve que ir a hacer la preparatoria al Colegio de Bachilleres a Navojoa y posteriormente hacer mi licenciatura de Ingeniería Industrial y de Sistemas a Ciudad Obregón, Sonora al ITSON” (Ibarra, 2019).*

Las dificultades familiares para estudiar se centraron en el conflicto con su madre:

*“[Esto lo realicé] en contra de mi madre, yo soy hija única de mi madre, porque tengo tres medios hermanos, mi papá era viudo entonces mi papá fallece cuando yo tengo nueve meses y es lógico que ella no quería desprenderse de mí. Cuando llegó el momento en que yo me iba a ir a Ciudad Obregón, siempre los viernes en la noche ya que salía me regresaba al pueblo y me volvía a la ciudad el domingo en la noche. Ella sí trató de chantajearme por todos los medios, me decía que ya estaba bueno, que sobra con la prepa, que al cabo me iba a casar, iba a tener quién me mantuviera. Yo le decía que quería estudiar, “ estudia para secretaria”, me decía. No, yo quiero ser secretaria, quiero una ingeniería. “Cómo vas a ser ingeniera, es de hombres esa carrera, eso es de hombres”. “Yo quiero estudiar algo difícil, algo complicado algo que tenga que esforzarme más. Me voy a Obregón, Sonora”. Cuando van a dejarme a la casa de asistencia al regreso pues cuando ella se regresa. Me habla una vecina diciendo que mi mamá se puso muy grave, que le subió la presión, que la tienen hospitalizada, que si me voy a regresar. No, yo no me regreso, que me disculpe mi mamá, pero este es mi sueño, yo lo tengo que alcanzar. Así cada fin de semana cuando me tenía que regresar a Obregón, era de llorar y de casi desmayarse pero así continué y terminé” (Ibarra, 2019).*

Sin embargo, los obstáculos personales no terminaron cuando accedió a los grados académicos, sino que la vida en matrimonio, le impidió continuar su carrera laboral:

*“...por azares del destino me tengo que ir a Sinaloa por el trabajo de mi esposo y renuncio a mi plaza de 40 horas base en el Tecnológico y me dedico diez años a ser mamá de tiempo completo, tengo tres hijos... Después de 10 años de estar haciendo comida y cambiar pañales, dije, no me quemé tanto las pestañas para estar en la casa, ingreso a trabajar a la UAS y también a la Universidad de Occidente...y a la Universidad Indígena de México en Sinaloa”(Ibarra, 2019).*

### **Llegar y permanecer en la rectoría**

Tanto Carmen B. López Portillo Romano (Universidad del Claustro de Sor Juana) como Ana Pricila Sosa Ferreira (Universidad del Caribe), relatan no haber tenido grandes dificultades para llegar a ser rectoras. La primera fue invitada por la Asamblea de Socios a ocupar el cargo y la segunda fue nombrada por el gobernador del Estado de Quintana Roo. Margarita Teresa de Jesús García Gasca (Universidad Autónoma de Querétaro), para acceder a la rectoría compitió con otros colegas con un proyecto de lo que sería la universidad durante su gestión. La elección se realizó de manera democrática por auscultación, de forma ponderada y finalmente el nombramiento lo realizó el Consejo Universitario. Antes de eso, fue Directora de la Facultad de Ciencias Naturales durante cinco años y medio, a partir de lo cual conoció a la universidad desde un lugar diferente al de solo profesora-investigadora.

*“Conocer a la universidad no como profesora investigadora, lo cual sigo siendo, sino en aquellas situaciones donde la universidad se duele, las cuestiones presupuestales, las políticas externas, en fin una serie de cosas que siendo directora de la facultad me permitieron acercarme lo suficiente para poder decidir que quería seguir trabajando por mi institución y desde el año pasado desde enero estoy con el cargo de rectoría, con un equipo de trabajo excelente” (García, 2019)*

Sylvia Paz Días Camacho, de la Universidad Autónoma de Occidente, reconoce que llega a la rectoría como producto del esfuerzo de su vida académica. Trabajó 31 años en la Universidad Autónoma de Sinaloa donde intentó ser rectora sin lograrlo. Posteriormente, la invitan a ser rectora de la Universidad Autónoma de Occidente.

*“¿Cómo llegué aquí en resumen? trabajé 31 años en una universidad. Intenté ahí ser rectora en la Universidad Autónoma de Sinaloa, pero mi perfil rebelde no coincidía, sí mi perfil académico, pero mi perfil rebelde no era compatible con algunas políticas, hay que decirlo así, abiertamente. El caso es que no me*



*interesó, yo seguí en mi laboratorio, trabajando en la academia, solamente quería una oportunidad de servir mejor a los jóvenes. Pasó el tiempo y me piden así, simplemente, reconociendo toda esa labor de 31 años, me piden que llegue a esta universidad y la verdad me encontré una gran familia con la que hoy a dos años de que dije sí protesto, tengo una cantidad muy grande de logros, no por mí, sino porque esa comunidad Lince se unió a la tarea de servir” (García, 2019).*

Por su parte, María Guadalupe Ibarra Ceceña, de la Universidad Autónoma Intercultural de Sinaloa señala el proceso del cual surgió como rectora, como un proceso difícil, similar a un examen:

*“...¿cómo llego a la rectoría. Sí fue un poco complicado, fue un proceso de elección tal y como lo marca el Estatuto Orgánico porque esta universidad, a diferencia de las otras, nace de un decreto del Congreso del Estado. Hay una Ley orgánica y un Estatuto Orgánico que marca el proceso de elección a través del Consejo Universitario y la Junta Ejecutiva de Gobierno. Sale la convocatoria en enero del 2017 y nos registramos doce aspirantes, nueve hombres y tres mujeres. Entonces, esa comisión de postulación nombrada por el Consejo es la que lleva a cabo todo el proceso que dura tres meses, donde defendemos un plan de trabajo 2017-202. Parece que estamos en un examen de grado donde te hacen varias preguntas como la capacidad de gestión, la cuestión institucional, qué tanto conoces la problemática institucional. Pues yo la conocía muy bien. Esa convocatoria es abierta, pueden participar profesores de otras universidades, pero yo ya tenía desde 2006 como profesora, fui jefa del Departamento de Ingeniería y Tecnología, fui Coordinadora de Ingeniería en Sistema de Calidad y en la administración pasada fui Directora de Desarrollo Académico . Entonces yo surjo de la comunidad, soy la compañera, la profesora, pero también con muchos obstáculos (Ibarra, 2019).*

Mantenerse en la rectoría no ha sido un asunto fácil porque en el caso de Guadalupe Ibarra, se le acusa de no ser indígena, aunque como ella señala, realmente se le cuestiona por ser mujer:

*“Yo tomo protesta el 24 de marzo del 2017, estoy por cumplir dos años y pienso que el principal reto que he enfrentado es ser blanca, a mí me han discriminado por ser blanca. De hecho acaba de terminar una toma de instalaciones de 54 días, una familia indígena, apoyada por dos docentes y un administrativo la tomaron que porque la rectora tiene que ser indígena. En ninguna parte de la ley Orgánica de la actual UAIS ni de la anterior UI dice que tiene que ser indígena sino preferentemente indígena o proveniente de una comunidad indígena y yo provengo de una comunidad indígena donde el 85% de la población es hablante de lengua. Tengo mi acta de nacimiento en lengua mayo, dan las actas en lengua mayo y en castellano y como dice el convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), si uno se considera indígena y se siente indígena pues es indígena y siempre he trabajado para estos grupos. Entonces es el golpeteo más fuerte que he sentido que no debe estar una yori, dicen ellos que tiene que ser una persona indígena, pero es contra la mujer, no es contra la blanca porque en ese pliego petitorio donde ellos proponen a quién se debe reconocer y nombrar rector, el que proponen tampoco es indígena, es más blanquito que yo y tiene los ojos más claros que yo. Entonces no es la cuestión étnica” (Ibarra, 2019).*

Guadalupe Ibarra Ceceña reconoce que permanecer en el cargo de rectora le ha costado sacrificios familiares, al grado de separarse de su esposo:

*“...me ha costado bastante, he sacrificado mucho tiempo de familia, mucho tiempo de ocio, mucho tiempo de descanso. Me ha costado mi matrimonio porque yo sí lo digo. Al año de estar en la rectoría me dijo mi esposo, sabes qué? Yo ya no puedo, no quepo en tu mundo, tú le dedicas más tiempo a la universidad, ya casi no te veo, vamos a darnos un descanso y pues después el día que cumplimos 30*

*años de casados decidimos separarnos. Estamos como amigos, estamos en descanso y los hijos pues sí es lo que más le duele a uno, cuando le reclaman los tiempos. Pero también es muy bonito cuando te dicen mamá estoy muy orgullosa de ti, de todo lo que has logrado, de dónde saliste y todo lo que te ha costado, eres un ejemplo para mí. Eso la reconforta a uno y la fortalece” (Ibarra, 2019).*

## **Reflexiones finales**

La presencia femenina en cargos de gestión académica de primer nivel está lejos de ser igualitaria en las universidades públicas autónomas mexicanas. El acceso de las mujeres a los primeros cargos de las universidades es un fenómeno tardío y reciente. Es tardío porque las universidades tienen una larga historia de existencia en tanto que la primera mujer que llega a ocupar el cargo de rectora de una universidades ocurre en el siglo XXI.

Para comprender la subrepresentación de las mujeres en los cargos de primer nivel de las universidades mexicanas se tiene que hacer hincapié tanto en las barreras institucionales como en las sociales y personales. En el presente texto se hace énfasis en los obstáculos personales que las rectoras en funciones identifican para llegar a formarse como profesionistas y posteriormente, acceder a la rectoría.

Los obstáculos personales tienen que ver con estereotipos de género y sesgos de género ya que las cinco rectoras señalan la maternidad y conyugalidad como espacios que impiden o retrasan la carrera profesional. El hecho de que una rectora haya renunciado a su plaza de 40 horas para dedicarse diez años a atender y cuidar a su familia habla de la interiorización del familismo y también a la falta de apoyos dentro de la familia para asumir los cargos de cuidado. Ello debe señalarse debido a que en el caso de los hombres académicos, tener hijas/os y esposa no se convierte en un obstáculo a su desarrollo profesional, sino más bien, se trata de una condición que favorece el desarrollo.

De la misma manera opera el estereotipo de que las mujeres no pueden ejercer poder cuando una rectora reconoce que el conflicto en torno a su no origen indígena, en realidad esconde una problemática de violencia de género, puesto que se alude a su no origen indígena cuando en realidad es una problemática de que como mujer ocupe puestos de poder.

Las rectoras también señalan que el permanecer en el cargo disminuye su tiempo dedicado a la familia. Esta situación desencadena procesos personales y familiares que se pueden convertir en procesos de culpa o de satisfacción. Desde este punto de vista estamos ante procesos donde la socialización en estereotipos de género actúan en contra de las mujeres pues tienen que visualizar satisfacciones personales fuera del ámbito familiar, vinculados a los logros profesionales.

En lo relativo a los obstáculos institucionales, si bien en el presente texto no se realizó un estudio sobre ello, debe decirse que en todas las universidades de procedencia de las rectoras, ellas son las primeras en ocupar ese cargo, salvo el caso de la Universidad Autónoma de Querétaro donde otra mujer había ocupado el cargo para el periodo 2000-2006. Ello habla de la fuerte tradición histórica donde el poder universitario es un asunto de varones y se disputa entre varones.

### **Referencias bibliográficas**

Bourdieu, Pierre (2007). *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*, Barcelona: Anagrama, en <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/Cursos/TeoSocContIII/BourdieuEspaciosocial.pdf> consultado en junio de 2019.

De Garay Adrián y Gabriela del Valle (2012). “Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México”, en *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, no 6, vol. 3:3-30.

Díaz, Sylvia (2019). *Participación en Conversatorio de Rectoras*, organizado por la Universidad Veracruzana, 19 de marzo. Versión audio disponible en: [https://archive.org/details/Conversatorio\\_201903](https://archive.org/details/Conversatorio_201903)

García, Teresa (2019). *Participación en Conversatorio de Rectoras*, organizado por la Universidad Veracruzana, 19 de marzo. Versión audio disponible en: [https://archive.org/details/Conversatorio\\_201903](https://archive.org/details/Conversatorio_201903)

Ibarra, María Guadalupe (2019). *Participación en Conversatorio de Rectoras*, organizado por la Universidad Veracruzana, 19 de marzo. Versión audio disponible en: [https://archive.org/details/Conversatorio\\_201903](https://archive.org/details/Conversatorio_201903)

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) (2007). “Glosario de Género”, en [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100904.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf), consultado en junio de 2019.

Facio, Alda (2009). *Metodología para el análisis del fenómeno legal*, disponible en <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/8321800043f847ea9a12bf009dcdef12/9.+Metodolog%C3%ADa+para+el+análisis+de+género+del+fenómeno+legal.pdf?MOD=AJPERES>

Lagarde, Marcela (2005). *Cautiveros de las mujeres. Madresposas, monjas, putas, presas y locas*, México: UNAM.

López Portillo, Carmen (2019). *Participación en Conversatorio de Rectoras*, organizado por la Universidad Veracruzana, 19 de marzo. Versión audio disponible en: [https://archive.org/details/Conversatorio\\_201903](https://archive.org/details/Conversatorio_201903)

Pacheco, Lourdes (2010). *El sexo de la ciencia*, México: Juan Pablos/Universidad Autónoma de Nayarit.

Sosa, Ana (2019). *Participación en Conversatorio de Rectoras*, organizado por la Universidad Veracruzana, 19 de marzo. Versión audio disponible en: [https://archive.org/details/Conversatorio\\_201903](https://archive.org/details/Conversatorio_201903)