

## El andamiaje retórico de género: una deliberación sobre la cultura institucional de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México (2008-2012)

*The gendered rhetorical scaffold: a deliberation about the institutional culture at the Universidad Autonoma of Ciudad Juarez, Mexico (2008-2012)*

**Clara Eugenia Rojas Blanco**

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

[crojas@uacj.mx](mailto:crojas@uacj.mx)

### Resumen

En este artículo presento una versión sucinta de una investigación amplia de corte cualitativo-interpretativa centrada en el análisis de la estructura simbólica de género en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ), México. En esta versión ofrezco una deliberación centrada en un análisis de la formación persuasiva/discursiva en donde examiné el proceso retórico que reproduce y recrea la relación entre el poder y el género. Los hallazgos más significativos muestran un proceso de normalización del género en las prácticas discursivas de los y las participantes. Argumento que la cultura generizada de la institución no permite la transversalización de la perspectiva género, porque las creencias y prácticas androcéntricas en la institución no se reconocen, por los y las agentes de la comunidad universitaria, como prácticas sexistas.

**Palabras clave:** cultura de género, educación superior, crítica feminista, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

## Abstract

In this article, I present a succinct version of a comprehensive qualitative research project centered on the analysis of the gendered symbolic structure in the Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ), in Mexico. In this version, I offer a deliberation centered on the analysis of the persuasive/discursive formation, where I examined the rhetorical process that sustains the relationship between power and gender. I argue that the gendered institutional culture does not allow the transversalization of the gender perspective, because the androcentric beliefs and practices within the university are not recognized, by the university agents (men and women), as sexist practices.

**Keywords:** gendered culture, higher education, feminist critique, Universidad Autonoma of Ciudad Juarez.

**Fecha Recepción:** Noviembre 2015    **Fecha Aceptación:** Diciembre 2015

---

## Introducción

En este artículo presento una deliberación en torno a la ideología de género como andamio simbólico y re-articulable de la cultura institucional de género de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ). En este sentido, subyace el deseo de abrir un proceso de reflexión en torno a las implicaciones que ha tenido —y tiene— para las mujeres y los hombres de la UACJ, a nivel personal y político, pensar a la universidad a partir de una visión androcéntrica. Asimismo, este texto responde a mi interés como académica feminista, de contribuir desde un conocimiento situado en la UACJ y en Ciudad Juárez, a la conversación promovida por las reflexiones feministas interesadas en exponer, documentar y analizar la problemática de la cultura generizada de las Instituciones de Educación Superior (IES) en México (Palomar, 2004, 2011; Buquet, 2011; Buquet y Cooper Monroe et al., 2006; Munévar D. y M. Villaseñor, 2005).

El texto da cuenta, principalmente, del lado afectivo de la cultura androcéntrica. Aunque no es un análisis de las emociones per se, el enfoque de la retórica crítica feminista da cuenta de la “retórica del conflicto moral” con el que se enfrentan las mujeres que confrontan el poder en una cultura androcéntrica, principalmente las feministas (Campbell, 2001, p. 198). Como eje central presento un análisis cualitativo-interpretativo en donde examino un momento histórico en el que se produce una coyuntura o lo que llamo “crisis de género”, que me permite ver y escuchar la cultura generizada en la UACJ.

Ese momento se perfila a finales del año 2009, cuando la administración en turno de la UACJ (2006-2012), se declara abiertamente interesada en buscar la certificación de la Equidad de Género promovida y otorgada por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). Paradójicamente, esta decisión coincide con el hecho de que en el año 2010, logré un financiamiento otorgado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) para estudiar la cultura de género en la institución, en el que participaron tanto profesoras como alumnas de la institución.

El encuentro coyuntural de estos dos proyectos —uno oficial y uno feminista— produce una contradicción en donde me fue posible observar y documentar la reproducción y recreación del poder generizado, principalmente de manera simbólica. El ejercicio de este poder se encarnó en un grupo de agentes que representaban la jerarquía institucional, quienes “hablaron” primordialmente a través de la retórica del silencio. Esta retórica se conformó por un juego de metáforas de voz y silencio, en donde estas últimas funcionaron como caras de la misma moneda, constituyendo así un discurso sustentado en la minimización y exclusión. En este proceso, las investigadoras y, a la vez el proyecto, fuimos simbólicamente descalificadas, desdibujadas y desarticuladas del proyecto oficial.

A partir de los hallazgos acuñé la metáfora “andamiaje retórico de género” como una herramienta cualitativa útil para observar la estructura androcéntrica, profundamente normalizada que solo se puede apreciar en momentos coyunturales. Así, en un tiempo, espacio o lugar específico se configura y comporta de una forma, y en otro momento se desvanece y se re-articula de distinta manera. En este sentido, alude a la dificultad de nombrar y aterrizar los procesos discursivos que sostienen la presencia sutil, evasiva o ambigua del género como relación de poder simbólico. Su permanente re-articulación lo convierte en un poder resbaladizo y multifacético; es discursivo (en sentido amplio, no solo lingüístico), pero en esa misma medida es performativo (Butler, 1998,

1992; Austin, 1962). Así, la retórica del silencio toma la función performativa de silenciar, al tiempo que estructura y sustenta la re-creación de lo que llamo andamiaje retórico de género.

Considero que en todo proceso dialéctico se producen diversas situaciones retóricas (Biesecker, 1989) o procesos de deliberación pública, que cristalizan el sustento ideológico de las contradicciones, así como las tensiones y acciones de oposición que exponen, en este caso, los procesos de normalización del género. También se posibilitan las oportunidades para producir discursos contra-hegemónicos. En esa tesitura, en situaciones de contradicción o crisis en las esferas públicas —siempre de por sí generizadas—, es posible ver, escuchar y sentir cómo se encarna la estructura de género tanto en hombres como en mujeres.

Siguiendo a Gramsci (1985), una crisis o contradicción social (en este caso, en la universidad como esfera pública) no es un evento extraordinario, sino parte de un proceso socio-histórico complejo que se manifiesta de diversas formas, lugares, tiempos y espacios, en donde los efectos y las causas se entrelazan, y no se puede establecer el punto de origen o inyección. El momento en que se visibiliza solo es una manifestación estridente que errónea y tendenciosamente se identifica como el origen. En este caso, ese proceso histórico se manifestó en la UACJ. Al igual que en otros momentos históricos vividos por las mujeres juarenses en su encuentro con el sistema patriarcal (por ejemplo, el feminicidio), considero que la crisis de género en la UACJ encarnó la normalización del sistema sexo-género como parte constitutiva de la cultura institucional y se manifestó a través de las prácticas discursivas androcéntricas, en términos ontológicos y epistemológicos.

Aclaro, que si bien esta cultura no representa a todos los hombres en la universidad, todos tienen más posibilidad de ser favorecidos antes que las mujeres. La cultura androcéntrica siempre está articulada a otros sistemas de dominación, como son, entre otros, el clasismo y el racismo. En este sentido, Connell (1995) argumenta que las instituciones están constituidas por la ideología de género. Dice que aun cuando el género no sea un aspecto sobresaliente en determinadas circunstancias, su presencia es tácita en el androcentrismo de muchas instituciones en donde no

solo los hombres, sino también las mujeres, son cómplices por medio de su participación habitual y diferenciada en sus comunidades de práctica particulares.

### **Consideraciones teóricas**

Las teorías feministas post-estructuralistas han contribuido de manera importante a la descripción/comprensión de la complejidad de los mecanismos discursivos que ayudan a la reproducción de las relaciones de poder de género en sistemas y contextos sociales específicos. Estos enfoques reconocen que si bien la estructura del género como sistema de dominación sigue presente de manera explícita (violencia física, exclusión de las mujeres en espacios políticos, acoso sexual y denigración pública de las mujeres, etcétera), en las sociedades contemporáneas se reproduce y refuerza de maneras más sutiles, que aparecen como formas de poder aparentemente inocentes y que son inminentemente discursivas o simbólicas (Lazar, 2005).

La crítica feminista de la retórica tiene como punto de partida la revalorización y reconocimiento de las mujeres como agentes políticos capaces de hablar y escribir con voz propia en las esferas públicas-políticas. Asimismo, plantean la necesidad de rearticular las tácticas y estrategias retóricas que históricamente han servido para sostener y justificar la cultura patriarcal (Foss, Foss & Griffin, 1999; Foss, 1996; Condit, 1997; Campbell, 2001). Dentro de este marco, el discurso retórico o la retórica como se le llama comúnmente se entiende como una acción simbólica y como parte intrínseca de la comunicación humana. Es un discurso deliberado que tiene como característica primordial el uso de procesos discursivo-persuasivos y como contexto habitual los espacios públicos. Por eso ha sido y es parte ineludible de la construcción y la negociación de las relaciones de poder en toda interacción social. Históricamente se ha reconocido como demagogia o como discurso vacío, pero los y las estudiosas de la retórica contemporánea lo entienden como el brazo simbólico de los grupos hegemónicos para racionalizar o justificar su derecho a nombrar, asignar, excluir, torturar, invadir y empobrecer a vastos sectores de la población en el mundo. Al respecto, Gill y Wedbee (2001) afirman que estos estudios se caracterizan por:

...la explicación de la interacción dinámica existente entre un texto retórico y su contexto, es decir, el modo en el que un texto refuerza, altera o responde a las opiniones de un público

determinado o del tejido social de la comunidad... la crítica retórica responde al criterio contemporáneo según el cual las estructuras lingüísticas o los sistemas de discurso ordenan y dan sentido a la experiencia humana (p. 236).

En este marco, las y los estudiosos de los procesos retóricos contemporáneos postulan que es necesario estudiar la retórica como proceso de acción simbólica con el fin de explicar cómo los símbolos, palabras, imágenes, signos, música y también los cuerpos, operan para formar nuestra percepción de la realidad, y nos invitan a actuar en discordancia. En los estudios de retórica contemporánea se entiende a las/os sujetos como mediadores múltiples, conflictivos, constituidos por múltiples formaciones discursivas y posiciones de sujeto. En este orden de ideas, la retórica se constituye por una interacción compleja entre el emisor, el mensaje/la audiencia/coyuntura/cambio, en un momento determinado en el espacio (McGee, 2009).

Entonces cuando nos referimos a la retórica de las mujeres, ¿de qué lenguaje estamos hablando? ¿Qué consecuencias sociales, políticas y económicas nos ha traído el entender nuestras experiencias, nuestra identidad colectiva y nuestras acciones a partir del lenguaje o la retórica de otros? ¿Cómo ha influido la ideología de género en la manera como utilizamos –o no– la retórica de las mujeres? A partir de allí, las estudiosas de las prácticas retóricas de las protestas por los derechos de las mujeres expusieron (dentro y fuera de la academia) quiénes podían hablar o escribir pública o políticamente, quiénes no, y de qué manera influye el ethos de cada quien para que sean o no escuchados/as (Condit, Campbell, 2001; Lunsford and Ede, 1995, 1984; Foss, Foss y Griffin, 1996; Biesecker, 1989).

En las sociedades contemporáneas se produce y recrea de maneras más sutiles, las cuales aparecen como formas de poder aparentemente inocentes, inminentemente discursivas o simbólicas. Lazar (2005) afirma que estas formas de poder se encuentran incrustadas y dispersas en redes de relaciones, en los procesos de auto-regulación que actúan tanto en los procesos de subjetivación, como de subyugación. En este sentido, aclara que aun cuando aceptemos la idea Foucault de que “el poder está en todas partes”, debemos puntualizar que las y los sujetos generizados son

afectadas/os de manera muy distinta, dependiendo de la posición que ocupen en estas relaciones por su sexo, raza, clase, nación, etnia, entre otras posiciones socialmente construidas (pp. 3-8) .

Concretamente, las metáforas de silencio y silenciamiento han significado la exclusión de las mujeres de la producción cultural y la ausencia de perspectivas basadas en las experiencias de las mujeres de las tradiciones culturales y disciplinarias tradicionales. Sin embargo, si entendemos el silencio exclusivamente en función de sus opuestos —el habla, la voz y el ruido—, limitamos nuestra discusión en favor del habla o de la voz como factores únicos para la inclusión o la exclusión. Por ejemplo, si el problema fuese exclusivamente el hecho de que las mujeres “no tenemos voz” o que nuestra historia “ha sido borrada”, la solución aparente estaría localizada exclusivamente en un incremento de nuestra participación a través de voces más fuertes y afirmativas, así como en la posibilidad de acceder a las estructuras productoras del saber para inscribirnos en la historia legitimada por los grupos en el poder (De Vault, 1999). Por tanto, el estudio del silencio sociopolítico debe considerar de qué manera las relaciones sociales (re)producen la voz y el silencio y de qué manera se (re)articulan —intencionalmente o no— a los discursos hegemónicos.

Ante esta situación, es necesario no solo exponer, sino desarticular los mecanismos del silenciamiento, la censura y la devaluación teorizándolos, visibilizándolos, re-nombrándolos y replanteando nuevas formas de hacer política a fin de exponer, pero también desarticular los intereses políticos que los sustentan. En este mismo sentido, Clair (2002) afirma que, si bien políticamente hablando, “tener voz” conlleva el potencial del cambio, no siempre el tener voz se relaciona con la posibilidad de resistencia o emancipación. Discute que, “... en ocasiones la metáfora de voz aparece desencarnada e inefectiva... nos exige cuestionar cómo hablamos acerca de las condiciones de otras/os y con qué fin lo hacemos. Nos recuerda que las prácticas discursivas siempre están inmersas en condiciones y prácticas materiales específicas... la voz puede silenciar y los silencios pueden hablar (p. 177). Entonces, la posible significación depende no solo de su re/articulación coyuntural en determinadas circunstancias sociopolíticas, sino de otros factores como son el reconocimiento, el prestigio y la habilidad de las/os agentes implicadas/os. Estos factores, a su vez dependen de la identidad socialmente construida y atribuida a las personas involucradas de acuerdo con diversas posiciones del sujeto.

## **Consideraciones metodológicas**

El proceso metodológico está informado por los postulados de las epistemologías feministas, que exigen la reflexividad antes y durante el proceso metodológico, no solo en los aspectos técnicos, sino en cuanto a las implicaciones éticas entre el o la investigadora y las/os participantes. Si bien se hace hincapié en la característica situacional de gran parte de lo que se considera conocimiento, no se acepta el relativismo epistemológico. El aceptar el conocimiento como situado, no es lo mismo que afirmar que todas las perspectivas son válidas o “verdaderas”. Lo que interesa en un conocimiento situado o situacional es que habilita preguntas específicas, sobre contextos específicos, y que son difíciles de enmarcar en epistemologías que consideran que el género, la afectividad, la subjetividad y la situación de la o el que conoce es irrelevante para el conocimiento (Harding, 2002; Alcoff, 1992; Alcoff & Potter, 1993; Haraway, 1988).

Aquí expongo un conocimiento situado en tiempo, lugar y espacio, como lo es la UACJ, que puede o no tener relación con otras experiencias en otros contextos de Educación Superior. La primera parte del análisis contempla un corpus de conversaciones obtenidas a través de comunicaciones personales entre la investigadora y seis interlocutores (tres hombres y tres mujeres), que ocupan u ocuparon posiciones en la jerarquía o cerca de la jerarquía. Estas comunicaciones las documenté tanto a través de observación participante y las notas o bitácora de campo. La pregunta clave estaba enfocada en documentar el ¿por qué —según las y los interlocutores— se silenció al equipo y al proyecto de investigación? ¿Por orden de quién?

En la segunda parte, por cuestiones de espacio presento un análisis resumido de las transcripciones de un corpus de 40 entrevistas abiertas o no-estructuradas, basadas en preguntas generadoras (de conversación). En este caso, el objetivo era documentar qué sabían o cómo explicaban las y los interlocutores del género y su relación con el sexismo. Se parte de la premisa de que el género no se enseña por prescripción, sino que tiene necesariamente que partir de una auto-reflexión crítica. Si no es así, los saberes sobre el género no son los suficientemente profundos para cuestionar el sistema sexo-género. En todos los casos se utilizan nombre ficticios.



## **Mujeres sí, feministas no**

En el análisis de lo documentado a través de la observación participante, el tropo de las “feministas problemáticas” y “odia-hombres” es parte de la estructura simbólica. Rara vez se expresa explícitamente pero informa de manera tácita los procesos de exclusión y ostracismo hacia las mujeres que cuestionan las jerarquías o los grupos de poder. Este proceso lo realizan la mayoría de los hombres y no pocas mujeres. En la coyuntura que atañe este texto, las autoridades en turno promovieron acciones simbólicas en las que favorecen a las mujeres que son “leales” o incondicionales del grupo de poder hegemónico en la institución y no en pocas ocasiones las enfrentan entre sí. Por ejemplo, como una primera acción hacia la certificación de género por INMUJERES, la administración en turno nombra a un grupo de mujeres cercanas al grupo en el poder, como encargadas del comité institucional de género. En la primera reunión del comité institucional de género, y ante el cuestionamiento de algunas colegas por la ausencia de la mayoría de las estudiosas del género de la UACJ, la coordinadora del comité de género institucional expresó públicamente y de manera contundente lo siguiente: “No queremos trabajar con las feministas porque son muy problemáticas... no se puede trabajar con ellas...” (Dolores, Comunicación personal, 6 de mayo 2011).

La estrategia de utilizar a un grupo de mujeres como dispositivos de poder para silenciar simbólicamente a “las feministas” ha resultado muy efectiva para los grupos en el poder, en todos los ámbitos. En este sentido, cualquier controversia o reclamos sobre la ética, legitimidad académica o de trayectoria, se convertía metonímicamente de jure y de facto, en un “problema entre mujeres”, que alude al mito histórico de que las mujeres no podemos trabajar juntas. Esta estrategia deslegitima las voces y reflexiones feministas en muchos otros contextos.

Enseguida muestro la transcripción de algunas entrevistas con exfuncionarias/os en donde la pregunta central tiene como objetivo corroborar, vía voces cercanas a la administración en turno, el proceso de silenciamiento por parte de la jerarquía institucional durante el periodo en que se realizó la investigación (2008-2012). En el año 2012 cambia la administración y fue el momento en que fue posible entrevistar a exfuncionarios/as. Los nombres son ficticios.

Verónica

I: (Investigadora): ¿Por qué crees que la administración bloqueó nuestra investigación sobre la cultura de género en la universidad?

V: No sé exactamente... pero creo que un problema más grave estuvo en el hecho de ofrecer, como producto de la investigación, un programa de maestría en estudios de género... por bueno, urgente o necesario que fuese el programa, los programas académicos no pueden ser orgánicos en ninguna IES, por lo menos en México... su posible creación se acepta o se asigna desde arriba, y solo a los grupos que son leales a la administración en turno... y menos una maestría conformada por feministas... fue muy ingenuo de su parte pensar que te ibas a salir con la tuya... el precio político va a ser alto” (Comunicación personal, noviembre 2012).

I: ¿Qué no se supone que leen los proyectos antes de dar la firma institucional?

V: Pues sí... se supone... pero yo creo no lo leyeron... ¿Lo ofreciste como producto?

I: Pues sí. Como un proyecto de maestría. Así a nivel proyecto, no como programa.

Verónica: Entonces no sé... yo escuché que era por eso... ¡Ve tú a saber!

Juan

I: ¿Por qué crees que la administración bloqueó nuestra investigación sobre la cultura de género en la universidad?

Juan: La orden de no apoyarte y desconocer tu trabajo venía de arriba.

I: ¿De dónde?

J: Pues de rectoría... del jefe y sus muchachos. Lo que yo he escuchado es que no quieren que avance el poder de las feministas en la UACJ... porque [se ríe] según algunos las feministas no obedecen, hacen lo que quieren, son muy autoritarias y agresivas pero además, según algunos, no se puede confiar en ustedes porque no respetan la lealtad de grupo (Comunicación personal, mayo 2012).

I: ¿Y usted qué opina?

J: Pues que sí es cierto [se ríe]... no obedecen, hacen lo que quieren, son muy autoritarias y agresivas. Pero de allí a que no sean de fiar, “pos” es muy distinto... no son de fiar porque

son respondonas y no se dejan manejar... pero yo no conozco muchas aquí en la universidad... nomás a usted [se ríe].

Ramiro

I: ¿Por qué cree que la administración bloqueó nuestra investigación sobre la cultura de género en la universidad?

R: Bueno mire, no creo que se pueda afirmar eso de manera tan contundente, porque seguramente hay malos entendidos.

I: ¿Cómo cuáles?

R: Pues como el que la decisión de la administración no fue con el objetivo de bloquear su proyecto, sino de realizar un solo proyecto de género con INMUJERES para no confundir a la comunidad universitaria... De verdad no veo porqué usted y su equipo lo tienen que tomar de manera tan personal.

I: ¿Y por qué no se nos incluyó como especialistas de estudios de género en las acciones emprendidas por la UACJ con INMUJERES?

R: No lo sé... esa decisión la debe haber tomado la coordinadora del comité.

I: ¿Qué opina usted acerca de que nuestro proyecto tiene un financiamiento CONACYT, y por tanto productos y tiempos precisos de entrega, y aun así nos depositaron la ministración casi 8 meses después?

R: Sí... Sí claro, pero bueno ese problema se debió a una confusión en la ministración de proyectos... dudo que haya sido intencional de la administración.

I: ¿Qué opina de que el proyecto bloqueado sea un proyecto feminista?

R: Pues no sé qué decirle, porque en la UACJ... que yo sepa... nunca ha habido feministas (Comunicación personal, noviembre 2012).

Fue evidente que el problema era no “las mujeres” per se, sino “las feministas” o las mujeres con voz crítica no necesariamente feministas. El temor central es que “las feministas tengamos el poder”; “a las mujeres se les puede controlar, a las feministas no”. Aparentemente, un estudio realizado desde una perspectiva feminista era muy riesgoso para los grupos de poder en la institución, sobre todo porque las feministas entendemos el género como un sistema de opresión no

solo hacia las mujeres, sino también hacia los hombres. Asimismo se manifiesta una inquietud de que nuestro diagnóstico evidenciaría que la certificación de género era, sino una simulación, una acción que no pretendía cambios de fondo en la institución. Paradójicamente, INMUJERES contribuyó, intencionalmente o no, en el proceso de silenciamiento del pensamiento feminista en UACJ.

### **Visiones de género de las y los académicos**

En esta fase, se invitó de manera verbal y por escrito a un grupo de académicas/os de los cuatro institutos que componen el campus central de la UACJ (Instituto de Ciencias Sociales y Administración (ICSA), Instituto de Ciencias Biomédicas (ICB), Instituto de Arquitectura y Arte y Diseño (IADA) y el Instituto de Ingeniería y Tecnología (IIT). En las invitaciones se explicó el objetivo de la investigación y las políticas de privacidad en cuanto al uso de seudónimos. Los y las académicas invitados/as se seleccionaron por redes de cuerpos académicos. Todas/os aceptaron participar de manera voluntaria (10 de cada instituto).

Se analizaron las transcripciones de un corpus de 40 entrevistas no-estructuradas realizadas durante un periodo de dos años (2010-2012). Para estas fechas se encuentra en proceso la certificación de género por parte del INMUJERES en la UACJ, así que “el género” está presente en el imaginario de la comunidad universitaria. Como unidad de análisis tomé los tropos relativos al género/sexismo. Hice énfasis en la diferenciación por sexo, pero todos los nombres son ficticios. En este caso, privilegio únicamente las preguntas generadoras de la conversación en torno a la relación entre género y sexismo, como las siguientes: ¿Cómo explica usted que los puestos de mayor jerarquía y mayor salario estén ocupados por hombres? ¿Eso significa que no hay (o sí hay) sexismo en la universidad?

Enseguida, de manera resumida se hace un análisis corpus de entrevistas en donde se ilustra el proceso retórico de construcción de sentido, en donde las y los entrevistados/as desconocen las prácticas sexistas, aunque muestran un conocimiento limitado, y en ocasiones nulo, de lo que significa el género. En general, el género se entiende como un problema de las mujeres y como un problema entre hombres y mujeres, pero no como una estructura de dominación que privilegia las

prácticas, visiones y el quehacer androcéntrico. En cuanto a las prácticas sexistas, las mujeres incluidas, o como dicen los/as entrevistados/as, las “invitadas o involucradas en los puestos de poder”, deben de haber demostrado que son inteligentes y trabajadoras... pero también portadoras de una lealtad acrítica hacia el grupo de hombres que las invitaron a participar. Por ejemplo, “Maricruz” (entrevista, abril 2012) afirma:

No sé exactamente qué es el género... yo creo que todos somos iguales aquí en la universidad. Yo al menos nunca me he sentido discriminada por ser mujer, siempre me han respetado... Este... ¿te refieres a los techos de cristal? No...no creo que sea eso... Sí, mira yo creo que el hecho de que a las mujeres no se les invite o involucre para esos puestos tiene que ver con las relaciones laborales que hayan fomentado con los hombres que buscan esos puestos. Si eres una mujer inteligente y trabajadora, siempre te van a invitar. Tiene que ver con tus capacidades de realizar un trabajo, pero más que todo con ser política, ser diplomática, sería la palabra. Tú allí no ves, no oyes y no dices... pase lo que pase.

Por su parte, “Elizabeth” (entrevista, noviembre 2012) explica que:

El género significa que todos somos iguales... hombres y mujeres. El sexismo en la universidad sí existe... pero... ya no es tan evidente como antes... sí se practica el sexismo, muy veladamente, y sí hay una preferencia por elegir hombres para los puestos clave de responsabilidades y salarios mayores.

Aun cuando ella enfatiza que el género significa que “somos iguales”, no lo relaciona con las prácticas sexistas. De acuerdo con Elizabeth, esa es la historia de la universidad; siempre han sido hombres los que toman las decisiones y son hombres los que ocupan los puestos con mayor salario. Esto no significa que no inviten a las mujeres, pero siempre las posicionan en subordinación. No se les incluye en la toma de decisiones, aunque tengan un puesto en el mismo nivel de jerarquía. Ella agrega:

Aquí ya no se da —pero si se daba— el sexismo abiertamente, pero allí está, no como el que digan [los hombres] “no queremos que estén o no queremos trabajar con las mujeres”... así de evidente y tajante. Por ejemplo, a mí me invitaron en varias ocasiones para diversos puestos y pensaba “estos si son incluyentes”... pero en las juntas y reuniones en las que se supone se toman decisiones... me daba cuenta que ellos ya se habían reunido por fuera [de la universidad] para tomar acuerdos, y en las reuniones siempre me “mayoriteaban”... Siempre éramos si acaso dos mujeres... tus opiniones no se toman en cuenta... ellos ya tiene una idea fija de qué quieren para la universidad.

De manera similar, “Delia” (entrevista, febrero 2012) afirma:

No sé si esto tiene que ver con el género, pero cuando tienes tanto tiempo en este medio te das cuenta que es muy difícil que las mujeres podamos competir por puestos de dirección, porque primero esos puestos se dan por amiguismo, no por méritos académicos o por credenciales. Si como mujer tienes un amigo o amigos pues te invitan a que los apoyes... te acercan al poder, pero no te dan el poder de la toma de decisiones... ¡Ah! y si te equivocas no es por la circunstancias, es porque eres mujer... siempre están sesgadas sus opiniones de esa manera.

Por su parte, “Lety” (entrevista, junio 2011) opina:

El género significa la discriminación de los hombres a las mujeres... Fíjate a mí me dice un colega... es que las mujeres se quejan mucho cuando se les dan la comisiones... ¡pero te imaginas! siempre esperan que tú hagas el aseo o el comidón para invitar a fulano o perengano... ¡Ah! y entre ellos se perdonan todo... aparentemente porque después eso lo usan para atacarse políticamente... No, de veras terminas pensando y haciendo... como ellos. Mira, otra cosa, si hay una discusión ellos se gritan y hasta se insultan en general... y después como si nada. Pero si te hacen o te dicen algo a ti y tú les respondes o incluso les gritas, entonces estás loca... o eres una histérica o una feminista.

En ese mismo tenor, “Grisi” (entrevistas, junio 2012) explica:

Según entiendo, género significa que todos somos iguales, pero nunca pasa... sucede algo muy extraño, muy chistoso, no, muy chistoso no, algo como muy típico... ¿cómo llamarle?... más bien ofensivo. Me he dado cuenta que si un hombre se sale de sus casillas y te trata muy mal, te gritonea u ofende, es porque puede, porque tiene poder. Si una mujer se sale de sus casillas y te trata muy mal, es que está loca o te acusan de ser feminista histórica. O también dicen que “estás en tus días”, sí eso me ha pasado, incluso quizá inconscientemente, yo también lo he asimilado y las he tratado así: “fulana está loca y fulanito tiene poder”.

Para “Pedro” (entrevista, octubre 2012):

La igualdad de género sí existe en la universidad, y se puede ver en que ha aumentado la matrícula y la contratación de mujeres para trabajar y estudiar en la universidad.

El argumento del aumento en la matrícula y la contratación de mujeres, demuestra que ya hay equidad de género en la IES, pero no que se haya logrado la equidad de género en el ámbito académico. Parte de un análisis superficial y estadístico que no se sostiene ante un análisis más profundo como los realizados en la Universidad Nacional Autónoma de México o en la Universidad de Guadalajara. Los números solo restan por sexo, pero no explican y menos trastocan la cultura de género.

Ante la pregunta de cómo explica el sexismo en la universidad, “Pedro” enfatiza que el hecho de que las mujeres no ocupen puestos con toma de decisiones y mayor salario, no tiene que ver con el sexismo sino con los grupos de poder (*dirigidos por hombres*) que no confían en las mujeres (las cursivas son mías). Afirma:

Todos estos puestos administrativos no surgen de la nada... o sea surgen de una relación de amistades y de trabajo político muy fuerte, que requiere mucha confianza... son alianzas de grupo y entre grupos... sí en su mayoría hombres... claro que participan mujeres, pero ya los

puestos del núcleo nunca se han ocupado por mujeres... es allí donde ya no se confía en las mujeres... no sé por qué, pero es que entre el grupo centro hay otro tipo de compromisos... que incluso tienen que ver con relaciones por fuera de la universidad, como por ejemplo sus filias partidistas.

Por su parte, “Pablo” (entrevista, junio 2011), reconoce que el género tiene que ver con la discriminación hacia las mujeres. Él afirma que:

Sí, tienen razón –las mujeres–, no debe haber diferencias porque somos iguales.

Al igual que todos/as los(as) entrevistados(as) insiste en que no hay o no debe haber discriminación porque todos somos iguales. Este tropo de supuesta igualdad borra las diferencias socio-culturales entre hombres y mujeres; diferencias en las que se sustentan las relaciones de poder de género. Asimismo, “Pablo” coincide en afirmar que no es por sexismo que las mujeres no acceden a los puestos de poder, sino por la falta de confianza. Según él:

No, no creo que eso –solo hombres en la jerarquía– sea sexismo, porque la confianza es un punto nodal en esa exclusión... ¡Uy! pues muchos son puestos de confianza, son puestos de confianza ¿no? y este, la persona pues la pirámide va desde el rector, directores, y luego... ¿Cómo se dice?... los puestos de departamento, coordinadores ¿no?... entonces, pues es una... una red de confianza ¿no?... el director le va a dar la oportunidad de ser el jefe de departamento a los que le tengan confianza en tanto personal como este, el trabajo administrativo ¿no? Entonces ya depende de allá [arriba]. No hay razón más que la confianza... creo yo.

“Gerardo” (entrevista, mayo 2011), argumenta que el sexismo en la universidad no existe, que las mujeres son incluidas en todo pero tienen que ser apoyadas por algún grupo. Afirma lo siguiente:

Mire... yo no creo que sea por sexismo que las mujeres no ocupen puestos a ese nivel... eso se acabó hace tiempo en la Universidad... aquí no se discrimina a las mujeres... yo creo que



tenemos muy buena convivencia. Bueno sí, sí hay sexismo, pero se da más de manera personal... hay hombres que son sexistas, pero no todos lo somos... las cosas en ese sentido de que las mujeres ocupen puestos se mueven de manera diferente. Desde siempre, aquí en la Universidad la llegada a los puestos de dirección y a la rectoría, ha sido a través de los grupos... de grupos de apoyo, que apoyan a una x persona a llegar al poder... y sí también con el objetivo de llegar ellos a la rectoría. Bueno sí, como usted dice grupos de poder... si usted no tiene un grupo que la apoye [como mujer] para que sea rector (sic) pues ni pensarlo...

En general, este fue un patrón en todas las entrevistas analizadas. La mayoría de las y los profesores “no reconocen” las creencias y las prácticas androcéntricas como prácticas sexistas, y por tanto no las relacionan –intencionalmente o no– con la estructura de poder informada por el género. De acuerdo con mi análisis, este aparente desconocimiento tiene que ver con el “andamiaje retórico de género” que informa tácitamente y sustenta –a través de la naturalización del género– no solo lo que se reconoce o desconoce, intencionalmente o no, sino de lo que se puede o no decir en un espacio informado y sustentado por una cultura androcéntrica.

Las mujeres entrevistadas reconocen el sexismo, pero aun así no lo cuestionan porque saben que la posibilidad de escalar profesionalmente (y económicamente) depende de su “habilidad” para moverse o pertenecer a los grupos de poder en la Universidad. Estos grupos de poder están liderados por hombres (en ocasiones no visibles). Aunque siempre se invita a las mujeres a participar, siempre se espera una práctica androcéntrica, incondicional y acrítica de parte de las mujeres que integran dichos grupos.

En pocas palabras, las mujeres que participan en esos grupos no son inocentes en su participación aparentemente acrítica en las estructuras del poder. Saben cómo se mueve el poder dentro de la institución, pero no parecen oponerse pues participan activamente en los grupos. Son las voces críticas, encarnadas en los cuerpos de las mujeres académicas, a las que no se les tiene “confianza” para que formen parte de los grupos de poder que mueven los procesos para constituir las estructuras de poder en la UACJ.

## **Reflexiones finales**

A lo largo de este texto muestro que la cultura generizada en la UACJ se re/produce y refuerza por hombres y mujeres a través de las interacciones discursivas, informadas y justificadas por un andamiaje retórico de género. Si bien la mayoría tiene un conocimiento limitado acerca de lo que significa “género”, sí tiene muy claro que en la universidad se práctica el “sexismo”, aunque sugiere que el problema del sexismo tiene que ver con un problema de las mujeres.

Con esto me refiero a que se sigue pensando que el problema de género, por una parte tiene que ver solo con la discriminación hacia las mujeres, y por otro con un problema entre hombres y mujeres que requieren cambios a nivel individual o de pareja. Así, los y las participantes no reconocen que la re/producción de los discursos y prácticas sexistas son una parte activa de la conformación de la cultura generizada en la institución. Esta cultura ha privilegiado históricamente las acciones simbólicas que reproducen lo androcéntrico como universal, y durante ese proceso, la visión, la historia, la ciencia, la experiencia y el quehacer de “lo masculino hegemónico” en general, y en específico de los hombres que han ocupado u ocupan posiciones de poder. Esto se logra mediante la retórica de los silencios, representada por la ausencia de reconocimiento de otras visiones del mundo.

Por tanto, la presencia de más mujeres en puestos administrativos no significa que la cultura generizada o androcéntrica haya cambiado. Lo que significa es que la mayoría de las mujeres, incluyendo las académicas, no cuestionan la cultura androcéntrica. Por un lado, es parte de la normalización del género y, por otro, saben que oponerse o cuestionar la política sexista les puede colocar en posiciones de mayor desventaja, y en muchas ocasiones son sujetas al ostracismo. No existen grupos de mujeres organizadas para exigir sus derechos o cambios.

A partir de mi experiencia como académica feminista, informada por conversaciones informales y las entrevistas con otras/os profesoras/es puedo afirmar que es evidente, como en cualquier cultura, la llamada cultura institucional de género de la UACJ. Esta se re/produce y refuerza por medio de la constante negociación u oposición en la lucha, en este caso no solo por el sentido de lo que significa el género, sino también por los recursos económicos y simbólicos (los reconocimientos)

otorgados por parte de la administración en turno. En este sentido, el avance de los cambios reales en términos cualitativos en la institución solo son posibles si conviene a los intereses de la administración en turno, que a su vez responde a los intereses de los grupos de poder históricos de UACJ. Estos grupos han influido e influyen tanto de manera tácita como explícita en la producción y distribución de los bienes simbólicos y materiales de la institución.

Por tanto, el reconocimiento de las mujeres como agentes activos depende, en primera instancia, de la posibilidad y habilidad, por parte de las agentes involucradas, de articular, desarticular y re-articular el poder simbólico de la voz y el silencio utilizados como estrategias persuasivas para invisibilizarnos. Si las mujeres nos organizamos en grupos de poder dentro de la institución, se interpreta como un desacato a las reglas preestablecidas por todo un sistema de género y apuntalada discursivamente con los tropos de las “feministas odia hombres”. Este sistema contempla la inclusión subordinada de las mujeres, aunque ocupen puestos de dirección.

Cuando un grupo de mujeres que no están dispuestas a ser incluidas en subordinación promueve cambios, estos siempre son interpretados como desacatos feministas, se reconozcan o no como tales. Entonces, sigue siendo nodal para las mujeres —y para otros grupos históricamente excluidos— documentar, analizar y exponer el abuso del lenguaje, por parte de nosotras y de otros, con el fin de cambiar o transgredir los límites —simbólicos y materiales— que históricamente han desdibujado el reconocimiento de las mujeres como sujetos históricos.

Como epílogo, es menester mencionar que la crisis de género vivida en la UACJ se articuló con un cambio de administración. Aunque muchos de la antigua administración permanecen, el nuevo rector de la UACJ (2012-2018) apoyó la apertura de la Maestría de Estudios Interdisciplinarios de Género (2014), el primer posgrado de estudios de género en la zona norte del país. Además, es el primer posgrado en la UACJ que obtiene el reconocimiento del PNP de CONACYT durante dos generaciones. El posgrado es orgánico, nace de la lucha interna de un grupo de mujeres especialistas en estudios feministas y de género. Por tanto, se considera una intervención feminista.

## Bibliografía

- Alcoff, L. (1992). The problem of speaking for others. *Cultural Critique*, 20 (4), 5-32.
- Alcoff, L. and E. Potter (Eds.). (1993). *Feminist epistemologies*, New York: Routledge.
- Austin, J.L. (1962). *How to do things with words*. Oxford: Oxford University Press.
- Biesecker, B. (1989). "Rethinking the rhetorical situation from within the thematic of difference". In J. Lucaites, C. Condit & S. Caudill (Eds.). *Contemporary rhetorical theory* (pp. 232-246). New York: Guilford Press.
- Butler, J. (1998). "Actos performativos y constitución del género: un ensayo sobre fenomenología y teoría feminista". *Debate Feminista*, 9 (18) 296-314.
- Butler, J. (1997). *Excitable speech*. Routledge: New York.
- Campbell, K. (2001). "The rhetoric of women's liberation: An oxymoron". In C. Morris III & Stephen Browne (Eds.), *Readings on the Rhetoric of Social Protest* (pp.198-211). Pennsylvania: Strata Publishing.
- Condit, C. (1997). "In Praise of Eloquent Diversity: Gender and Rhetoric as Public Persuasion", *Women's Studies in Communication*, 20, 92-115.
- Clair, R. (1998). *Organizing silence*. Albany: State University of New York Press.
- De Vault, M. (1999). *Liberating method: feminism and social change*. Philadelphia: Temple UP.
- Foss, S. (1996). *Rhetorical criticism: exploration and practice*. Prospect Hills: Waveland Press.
- Foss, K. , S. Foss & C. Griffin (1999). *Feminist rhetorical theories*. Thousand Oaks: Sage.
- Glenn C. (1997). *Rhetoric retold*. Carbondale & Edwardsville: Southern Illinois University Press.
- Glenn, C. (2002). Silence: A rhetorical art for resisting discipline(s). *JAC*, 22, 262- 289.

Gramsci, A. (1995). *Selections from the Prison Notebooks*. New York: International Publishers.

Haraway, D. (1988). *Situated knowledges: the science question in feminism and the privilege of partial perspective*. *Feminist Studies*, (14) 575-599.

Harding, S. (1993). *Rethinking standpoint epistemology. ¿What is strong objectivity?* In L. Alcoff and E. Potter (Eds.) *Feminist Epistemologies* (pp. 10-35). New York: Routledge.

Hendricks, C. & K. Oliver (Eds.) (1999). *Language and liberation: Feminism, philosophy and language*. Albany: State University of New York Press.

Lazar, M. (Ed.) (2005). *Feminist critical discourse analysis. Gender, power and ideology in discourse*, New York: Palgrave Macmillan.

Munévar D. y M. Villaseñor (2005). *Transversalidad de género. Una estrategia para el uso político-educativo de sus saberes*. En *Revista de Estudios de Género La Ventana*, (21), pp. 44-68.

Palomar C. (2005). *La política de género en la educación superior*, *Revista de Estudios de Género La Ventana*, (21), pp. 7-43.

Buquet, A. et al. (2013). *Intrusas en La Universidad*. Universidad Nacional Autónoma de México, Programa Universitario de Estudios de Género. Consultado el 8/05/2013. Disponible en: [http://www.academia.edu/8811934/Intrusas\\_en\\_la\\_universidad](http://www.academia.edu/8811934/Intrusas_en_la_universidad)

Palomar C. (2011). *La Cultura Institucional de Género en la Universidad de Guadalajara, México D.F.: ANUIES*. Disponible: [http://biblioteca.universia.net/html\\_bura/ficha/params/title/cultura-institucional-genero-universidad-guadalajara-c-g-palomar-verea/id/54599660.html](http://biblioteca.universia.net/html_bura/ficha/params/title/cultura-institucional-genero-universidad-guadalajara-c-g-palomar-verea/id/54599660.html) Consultado el 20 de septiembre 2013.