

# **Ra Ximhai**

Revista de Sociedad, Cultura y Desarrollo  
Sustentable

Ra Ximhai  
Universidad Autónoma Indígena de México  
ISSN: 1665-0441  
México

2014

## **LA FORMACIÓN DE LA COMISIÓN UNIVERSITARIA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO (CUIG). UNA EXPERIENCIA DE TRANSVERSALIZACIÓN**

Aurelia Flores-Hernández; María Elza Eugenia Carrasco-Lozano y Adelina Espejel-  
Rodríguez

Ra Ximhai, Julio - Diciembre, 2014/Vol. 10, Número 7 Edición Especial  
Universidad Autónoma Indígena de México  
Mochicahui, El Fuerte, Sinaloa. pp. 23- 36



**e-revist@s**

## LA FORMACIÓN DE LA COMISIÓN UNIVERSITARIA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO (CUIG). UNA EXPERIENCIA DE TRANSVERSALIZACIÓN

### UNIVERSITY COMMISSION FOR GENDER EQUALITY (CUIG). EXPERIENCE MAINSTREAMING

Aurelia Flores-Hernández<sup>1</sup>; María Elza Eugenia Carrasco-Lozano<sup>2</sup> y Adelina Espejel-Rodríguez<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Profesora e investigadora en el Centro de Investigaciones Interdisciplinarias sobre el Desarrollo Regional de la Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx), reconocida por el Sistema Nacional de Investigadores (SNI-nivel 1) y Perfil Deseable del Programa de Mejoramiento del Profesorado de la Secretaría de Educación Pública (PROMEP/SEP). Correo electrónico: aure7011@yahoo.com.

<sup>2</sup>Profesora e investigadora en el Posgrado en Educación de la Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx), reconocida por el Sistema Nacional de Investigadores (SNI-nivel candidata) y Perfil Deseable del Programa de Mejoramiento del Profesorado de la Secretaría de Educación Pública (PROMEP/SEP). Correo electrónico: caleza2003@yahoo.com.mx. <sup>3</sup>Profesora e investigadora en el Centro de Investigaciones Interdisciplinarias sobre el Desarrollo Regional de la Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx), reconocida por el Sistema Nacional de Investigadores (SNI-nivel 1) y Perfil Deseable del Programa de Mejoramiento del Profesorado de la Secretaría de Educación Pública (PROMEP/SEP). Correo electrónico: adelinaer@hotmail.com

#### RESUMEN

La transversalidad de género o *mainstreaming* sugiere la reorganización institucional y/o la “integración” del género en la Universidad. Se apuesta a la institucionalización como parte de una política gubernamental que obliga a asumir el compromiso institucional y las responsabilidades de todos los poderes universitarios por el avance de la igualdad entre mujeres y hombres. Para ciertas corrientes del movimiento feminista, ésta representa el manipuleo de una lucha en tensión de muy largo plazo que no puede acotarse exclusivamente a la enunciación nominal de instancias o a la asignación envilecida de recursos, sin lograr cambios estructurales de mayor envergadura y con tendencia a la permanencia real (Palomar, 2009; Pérez, 2010; Alonso, 2010). Por ello, en esta presentación se busca explicar la medida en que la propuesta de transversalidad conviene o no a la propia lucha feminista. La reflexión se ubica en el plano de la Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx), para ello se exponen los retos que enfrenta la institucionalización de la perspectiva de género, partiendo de los siguientes cuestionamientos: ¿la Universidad tiene necesidad de transversalizar la perspectiva de género? Y, si es así, ¿qué elementos permiten esta iniciativa y cuáles la restringen?

**Palabras clave:** género, transversalidad, educación, universidad.

#### SUMMARY

Gender mainstreaming suggests institutional reorganization and/or “mainstreaming” of gender at the university. Betting on institutionalization as part of a government policy that requires institutional commitment and the responsibility of all university powers by the advancement of equality between women and men. For certain approaches in the feminist movement, it represents the handling of a struggle in the very long term tension that cannot be bounded exclusively to the enunciation of instances nominal or degraded resource allocation without achieving larger structural changes and prone to genuine equality (Palomar, 2009; Pérez, 2010; Alonso, 2010). Therefore, in this paper seeks to explain the extent to which the proposal or mainstreaming should not own the feminist struggle. The reflection is located in the plane of the Autonomous University of Tlaxcala (UATX), for it challenges facing the institutionalization of gender are presented, based on the following questions: Does the University have a need to mainstream a gender perspective? And, if so, what elements allow this initiative? And, what elements constrain it?

**Key words:** gender mainstreaming, education, university.

#### La transversalidad de la perspectiva de género en la Universidad

La participación femenina en los espacios de educación superior y las luchas para reconocer la *institucionalización de la perspectiva de género* en las universidades ha sido objeto de documentación desde hace algunos años y aparecen como polémica interesante (Zapata *et al.*, 2001). La demanda para la transversalización de la perspectiva de género como una forma de reconocimiento normativo en la Universidad es vista como una estrategia ineludible para legitimar políticas de igualdad. El concepto fue acuñado en la III Conferencia de las Mujeres en Nairobi (1985), pero su divulgación y asimilación como un enfoque de planeación pública se dio hasta la IV Conferencia Mundial de las Mujeres celebrada en Beijing (1995) y posteriormente en el Congreso Económico y Social de la ONU.

En México, la propuesta del Modelo de Equidad de Género (MEG) sostenido normativamente por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) contiene directrices para todas las instituciones gubernamentales, organismos privados, empresas, etcétera, en ellas incluidas las instituciones de educación superior (IES). Este modelo fue formulado para intentar transversalizar el género en la cultura institucional, sin embargo mantiene un carácter general y sólo da respuesta a una *institucionalización nominal del género*, que poco transforma los factores que imposibilitan la incrustación de raíz de la perspectiva de género. Este tipo de propuestas no permite distinguir las particularidades de cada caso.

La transversalidad de género es un enfoque que plantea la urgencia de incorporar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales como estrategia global y como objetivo primario para promover la igualdad. En el contexto actual, la actuación política de las elites -tomadores de decisiones- para asumir la aplicación de la perspectiva de género en las instituciones es un asunto fundamental a superar, pero no el único. La institucionalización como proceso intenta atravesar todas las políticas públicas del país, en relación a valores, prácticas y procedimientos administrativos. Sin embargo, no sólo una correcta *ingeniería institucional* define una institucionalización adecuada que convenga a los demandas de las mujeres, ello también dependerá del contexto social y político así como de la participación tanto de quienes elaboran tales políticas como de quienes las reclaman (Tarrés, 2006).

Uno de los ejes centrales en el discurso y los movimientos feministas gira en torno al proceso de institucionalización de la perspectiva de género en el aparato estatal y en otros organismos centralizadores de poder, la Universidad es uno de éstos. La institucionalización ha devenido en un tema de conflicto (Ríos *et al.*, 2003). Diversos trabajos (Maicera *et al.*, 2007, Ríos *et al.*, 2003; Tarrés, 2006) han enmarcado su relevancia en el debate entre autonomía e institucionalización o entre autonomía y dependencia, y con ello, el feminismo la ubica en el plano de la división político estratégica más importante para lograr sus propósitos.

Esta polémica entre integración *versus* autonomía surge en Estados Unidos en los años setenta del siglo pasado. La primera mirada proponía un diseño educativo basado en un currículo integrado con género que requería un alto grado de coordinación y el apoyo del profesorado, situación difícil de encontrar en la mayoría de las instituciones educativas; en tanto, la segunda posición significaba ir en contra de la corriente autónoma, por lo que desde esta postura se opinaba que el género se incluyera en todos los cursos regulares en el menor tiempo posible y que era conveniente su incorporación desde los niveles más básicos, además se sugería la creación de departamentos y programas docentes totalmente separados, así como de la organización de instancias interdepartamentales (Makovski y Paludi, 1993, en Cardaci, 2005).

Las críticas al enfoque *integracionista* del género radicarón en sus posiciones conservadoras, mientras las detracciones a la mirada autónoma se centraron en que el aislamiento como requisito indispensable para que un grupo académico lograra una identidad, desarrollara investigaciones y estableciera un currículo en forma independiente, sólo llevaría a conformar ghettos académicos o *nichos de género* (Makovski y Paludi, 1993, en Cardaci, 2005).

Una tercera posición planteó una participación paralela entre las integracionistas y las autónomas, la proposición suponía que los esfuerzos se tenían que dirigir en ambos sentidos, evitando promover un modelo único para todas las instituciones y valorando la capacidad de aceptación de cambios en cada espacio académico (Mac Intosh y Kamarck, 1984, en Cardaci, 2005).

En cualquier caso, es innegable que la transversalización de la perspectiva de género puede representar una opción para dirigir los esfuerzos y cumplir las demandas de las mujeres (Rokowski

y Espina, 2006), siempre y cuando vaya más allá de una simple exploración táctica de lo que ocurre al interior de la Universidad, sobre todo, si como estrategia –si los espacios y las protagonistas lo resisten y lo demandan- se constituye en un cuestionamiento de fondo al contenido y la forma de la cultura institucional (Ríos *et al.*, 2003; Rokowski y Espina, 2006), en este caso la universitaria.

En la Universidad, el peso de la cultura patriarcal construye y sostiene obstáculos que restringen la incorporación de la perspectiva de género (Palomar, 2009). En las mujeres cae auestas este gran peso y toma forma en elementos concretos como: inserción laboral restringida y controlada que las coloca preferentemente en puestos de baja jerarquía, con horarios y sueldos menores a los recibidos por los hombres, segregación ocupacional, asignación de bonos discrecionales y preferenciales, dobles jornadas laborales, no reconocimiento salarial a actividades encaminadas a la gestión, procesos de feminización en algunas áreas del conocimiento, escasa representación en puestos de decisión y dirección de manera asimétrica, acoso sexual, discriminación abierta o encubierta. En conjunto, éstos y otros elementos ensanchan la brecha de desigualdad real de género que prevalecen en las instituciones universitarias y representan un escenario sistemático y cotidiano que las mujeres enfrentan (Vélez, 2012; Rodríguez, 1999).

Algunos de los aspectos positivos de la integración del género como eje transversal institucional se encuentran en el hecho de sacar a la luz graves situaciones de diferenciación y discriminación, de violencia y de jerarquía opresiva, y especialmente, la legitimación y apropiación de un discurso en torno a la igualdad de oportunidades. Aunque también ciertos de los efectos negativos de esta estrategia radican en la tergiversación, la profesionalización/tecnificación, tematización o banalización del discurso feminista, así como la cooptación de líderes (sobre todo lideresas) y la desmovilización en tanto movimiento social (Tarrés, 2006, Ríos *et al.*, 2003).

En este tenor, debemos remarcar que la institucionalización del género no se acota a un cambio de procedimientos o al manejo de una metodología tecnocrática, más bien, se orienta a replantear el orden estructural y simbólico, y a estimular reales cambios culturales en espacios que enfrentan compactas resistencias (Parga, 2011). En México, la creación de diversos centros de investigación, programas o áreas encaminadas al estudio de las mujeres y del género han estimulado el interés hacia las investigaciones de estas categorías. Algunas experiencias que han irrumpido en la inercia institucional frente a la igualdad han dejado huellas fundamentales para transitar en favor de la dignificación humana (Buquet, 2011).

En el año 1970 se creó la primera cátedra sobre el estudio de las mujeres en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), posteriormente se fundó el Centro de Estudios de la Mujer (CEM) en la Facultad de Psicología de la misma universidad. A lo largo de los años ochenta y noventa surgirían un importante número de programas de estudios de la mujer y de género en IES mexicanas y de América Latina. En los noventa se consolidó el Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer (PIEM) en el Colegio de México (COLMEX), en el año 1992 se conformó el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) en la UNAM y en el año 1994, en la Universidad de las Américas, se instituyó la maestría de género (Cervantes, 2009).

En las entidades federativas también se han creado instancias de este tipo: el Programa Interdisciplinario de Estudios de Género de la Universidad de Guadalajara, el Programa Universitario de Género de la Universidad Autónoma de Sinaloa y otros centros de estudios de género en las universidades de Nuevo León, Colima y Puebla; el Proyecto de Género de la Universidad Iberoamericana en Puebla, el Área de Mujeres del doctorado en ciencias sociales de la Universidad Metropolitana –Unidad Xochimilco-, el Área de Género, Mujer Rural del Colegio de Postgraduados, el Centro de Investigaciones y Estudios de la Mujer de la Facultad de Filosofía de la

Universidad Michoacana de San Nicolás Hidalgo, entre otros. Cardaci (2005) señala que para el año 2000 se tenían 19 programas al respecto y 6 más estaban en proceso de afianzamiento. Actualmente, la mayoría de estos centros o programas tiene una consolidación institucional sólida y de gran prestigio académico. Buquet (2011) señala:

*Estos espacios creados en las universidades, y el PUEG de la UNAM no son la excepción, normalmente cuentan con pocos recursos financieros, mala o insuficiente infraestructura y equipo y, sobre todo, no tienen una planta de personal académico, lo que hace más difícil el desarrollo de sus proyectos y la consolidación de los estudios de género como un campo de estudio relevante dentro de la educación superior. Sin embargo, a pesar de que estos espacios académicos no han contado con las condiciones óptimas para su desarrollo, en su gran mayoría han hecho grandes aportaciones teóricas (Buquet, 2011: 218).*

Además, aun cuando muchos grupos han venido operando desarticuladamente, el camino para constituirse como espacios donde se reflexione a profundidad sobre la conveniencia de insertar la transversalidad de género en las universidades, las características de la producción que generan en las diversas disciplinas donde el género confluye, las fortalezas y debilidades de los aportes de esta categoría a la investigación, la docencia y la difusión de la cultura y del conocimiento, indican la necesidad de continuar en una larga travesía (Cardaci, 2005).

Las experiencias precedentes sugieren que la incorporación de la perspectiva de género en las IES es posible; sin embargo, cuáles son los escenarios que lo estimulan y, especialmente, cómo podemos afirmar que la transversalidad ha sido adoptada de manera adecuada y provechosa para los intereses de género (Rodríguez, 1999).

Para sumar a estas reflexiones, en este trabajo compartimos el camino recorrido por un grupo de investigadoras y funcionarias educativas comprometidas con la búsqueda de la igualdad de género como un principio de vida humano para llegar a constituir la Comisión Universitaria para la Igualdad de Género (CUIG) y el Programa Universitario para la Autorealización y la Igualdad de Género (PUAIG) de la Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx).

Esta propuesta fue acogida en un momento coyuntural en que la política educativa universitaria consideró la *necesidad* de transversalizar este concepto -el género-, aunque se prevé que la experiencia todavía se encuentra en una posición endeble, lo cual no le permite a la Comisión asegurar una continuidad para con sus objetivos y por ende para afianzar el futuro de un programa imprescindible en el convivir universitario que garantice la igualdad o que sea el camino para lograrlo, al menos que las políticas institucionales universitarias actuales fueran más corresponsables con este tipo de principios y concurrieran más allá de la voluntad política y la concesión nominativa.

### **Sobre la Universidad en cuestión**

El estado de Tlaxcala es uno de los más pequeños de México, cuenta con una amplia oferta educativa a nivel de estudios superiores: el Tecnológico de Apizaco, escuelas Normales, la Universidad Pedagógica Nacional, Universidades Politécnicas y Tecnológicas, además de otras IES privadas, y la Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx), ésta última la de mayor trascendencia histórica y de alto impacto en materia educativa. La UATx se fundó el 20 de noviembre del año 1976. A mitad del 2014, autoridades universitarias enunciaron la aprobación de 18 nuevos programas educativos que se suman a los 39 ya existentes (385 Grados. Periódico virtual, 2014).

La distribución de la matrícula total de acuerdo con la división disciplinaria formativa y según nivel y género demuestra que:

- a) En la División de Ciencias Biológicas, del total general en el nivel de licenciatura, 63.2 % son mujeres y se encuentran ubicadas principalmente en las áreas de Ciencias de la Salud y Odontología, no así en Agro-biología. En cuanto al nivel de posgrado, la tendencia de mujeres al alta permanece.
- b) En la División de Ciencias Sociales y Administrativas, del total general en el nivel de licenciatura, las mujeres representan el 61.1 % y se ubican principalmente en las áreas de ciencias económico administrativas (64.8 %) y en trabajo social, sociología y psicología (78.35 %), aunque no ocurre lo mismo en derecho, ciencias políticas y criminología, donde las proporciones son equitativas entre hombres y mujeres. En el nivel de posgrado, si bien la mayoría continúa siendo representada por mujeres (52.91 %), esto sólo ocurre preferentemente en trabajo social, sociología y psicología (57.89 %) y ciencias económico administrativas (52.63 %), no así en derecho, ciencias políticas y criminología (43.6 % mujeres).
- c) En la División de Ciencias Básicas, Ingeniería y Tecnología, del total general en el nivel de licenciatura, los hombres representan el 61.4%, de ellos la mayoría se ubica preferentemente en ciencias básicas, ingeniería y tecnología (65.27 %), en tanto que las mujeres se ubican en diseño, arte y arquitectura (55.05 %). En el nivel de posgrado la predominancia de hombres en ciencias básicas, ingeniería y tecnología es central (65.90 %).
- d) En la División de Ciencias Sociales y Humanidades, del total general en el nivel de licenciatura, 69.6% son mujeres (69.63 %) concentradas en tres áreas, filosofía y letras, ciencias de la educación y ciencias para el desarrollo humano, en esta última la proporción femenina es elevada (90.10 %).

En concreto, la matrícula universitaria es preferentemente femenina (60.15 %) en el nivel de licenciatura, lo mismo ocurre a nivel de posgrado aunque el porcentaje disminuye (51.86 %); sin embargo, las áreas de ubicación continúan marcadas por estereotipos tradicionales de género. Las mujeres se localizan en ciencias de la salud (67 %) y odontología (69%), ciencias económico administrativas (64.8%), filosofía y letras (62.2 %), ciencias de la educación (67.2%), ciencias para el desarrollo humano (90.1 %) y trabajo social, sociología y psicología (78.3 %), las dos últimas con las proporciones más elevadas. En tanto que los varones se encuentran en agrobiología (57 %) y ciencias básicas, ingeniería y tecnología (65.2 %). En derecho, ciencias políticas y criminología las proporciones de mujeres y hombres son cercanas.

En cuanto a posiciones del funcionariado universitario, datos oficiales indican que:

- De 7 Secretarías, sólo 2 son dirigidas por mujeres: la Secretaría de Investigación Científica y Posgrado, y la Secretaría de Rectoría.
- De 8 Centros de Investigación, 3 son dirigidos por mujeres: el Centro de Investigación en Ciencias Administrativas, el Centro de Investigación en Genética y Ambiente, y el Centro Tlaxcala de Biología de la Conducta.
- De 2 coordinaciones, 1 es dirigida por una mujer: la Coordinación de la División de Ciencias y Humanidades.
- De 11 facultades, 6 son dirigidas por mujeres: Odontología, Ciencias para el Desarrollo Humano, Ciencias de la Educación, Filosofía y Letras, Trabajo Social, Sociología y Psicología, y Diseño, Arte y Arquitectura. Estas últimas son áreas de estudio altamente feminizadas.

Como observación general destaca que son: (a) posiciones jerárquicas afines a disciplinas o áreas consideradas como apropiadas para las mujeres; y (b) del total de puestos (28) del funcionariado en niveles superiores, las mujeres solamente ocupan 12 espacios (42%). Ciertamente, debemos precisar que las cuotas de representación por género sólo tendrán mayor fuerza en tanto quienes ocupen puestos donde la toma de decisiones es central sea conducida con una mirada más democrática y con una ideología y filosofía de vida basada en principios de igualdad.

En cuanto a posiciones del profesorado universitario reconocido por el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) de 77 docentes, 32 son mujeres, es decir 41.5 %, y preferentemente están ubicadas en los niveles mínimos (candidatura y nivel 1).

### **La experiencia del *mainstreaming* en la UATx a través de la creación de CUIG**

El tema de género ha resultado en una fuerte politización a favor y en contra. A igual que ocurre en otras universidades, la UATx no es la excepción, las resistencias las enfrentan quienes desde hace varias décadas se dedican a favorecer la igualdad desde la investigación y la docencia. En el año 2010 se inició la integración de la CUIG instituida para fungir como responsable directa de conducir el Programa Universitario para la Autorrealización y la Igualdad de Género (PUAIG). Esta pretensión cobró un importante auge derivado de que la UATx participa en la *Reunión Nacional de Universidades Públicas: Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior* celebrada en el año 2009 en la UNAM. De cierta manera, los propósitos que emergen en este encuentro motiva la voluntad política de las autoridades universitarias tlaxcaltecas para asumir la aplicación de la perspectiva de género en este recinto universitario.

Para incluir la propuesta de constituir la CUIG, se circunscribió el tema de la igualdad de género al programa de Autorrealización, lema establecido como uno de los cuatro pilares de la política institucional universitaria de la última década. De este modo, el Programa Universitario para la Autorrealización y la Igualdad de Género (PUAIG) es instituido y en consecuencia la CUIG queda circunscrita y en dependencia con la autorrealización.

*La Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx) le apuesta a una política de igualdad de género al interior de la institución, por ello desde marzo del año 2012 ha puesto en marcha el Programa Universitario para la Autorrealización y la Igualdad de Género (PUAIG), y la Comisión Universitaria para la Igualdad de Género, con la finalidad de generar acciones tendientes a impulsar la investigación y las actividades con perspectiva de género, en el marco de la autorrealización como cuarto eje sustantivo de la Institución (www.uatx.com.mx)*

Durante el primer año de constitución de la CUIG se llevaron a cabo cuatro reuniones de organización para compartir anhelos y pretensiones, en éstas se intentó cristalizar el proyecto para transversalizar el enfoque de género, las tareas fueron impulsadas por una profesora adscrita a la Facultad de Trabajo Social, Sociología y Psicología (FTSSyP). La pionera de esta iniciativa convocó a más docentes -afines a la materia- de otras unidades académicas a formar parte de esta empresa, destacaron las invitaciones a dos profesoras del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias sobre el Desarrollo Regional (CIISDER) y una del Centro Tlaxcala de Biología de la Conducta (CTBC).

Cabe mencionar que antes de la constitución protocolaria en la que se entregan nombramientos oficiales y se distribuyen *carteras*, las responsabilidades de coordinación, investigación, difusión y gestión estuvieron a cargo de profesoras de la FTSSyP y la Facultad de Filosofía y Letras.

Posteriormente estas comisiones tuvieron reacomodos de tal forma que quienes se fueron integrando paulatinamente obtuvieron nombramientos de *colaboradoras*. Debido a cuestiones personales o profesionales de las primeras integrantes de la CUIG, las reubicaciones en los cargos han sido constantes, quienes al inicio formaban parte de esta Comisión como titulares han tenido que dimitir la encomienda y sus responsabilidades han sido cubiertas en su mayor parte por docentes de otras facultades o centros de investigación.

Durante el transcurso del año 2010 y parte del año 2011 se cabildeó con autoridades para lograr un reconocimiento institucional a esta propuesta. Al mismo tiempo, se organizaron presentaciones de libros, conferencias, talleres, entre otras actividades académicas con miras a promover la transversalización del enfoque de género. De manera interna, la Comisión trabajó en la definición de un programa a corto y largo plazo donde se incluyeran como propósitos:

*Fomentar la investigación en las diversas áreas del conocimiento e instrumentar acciones para impulsar la perspectiva de género como herramientas de vínculo con redes de investigación afines a esta temática. Prevé establecer estrategias de prevención de violencia en el noviazgo, presentaciones de libros alusivos al tema y elaborar un programa de trabajo de aplicación inmediata y continua (www.uatx.com.mx)*

En este lapso de tiempo, para consolidar la figura de la CUIG, la gestión tuvo que enfrentarse al cumplimiento de acuerdos parciales por parte de las autoridades universitarias, que resultó en una Comisión itinerante, en el sentido de no contar con espacio propio tanto físico como operacional. En este ir y venir, la mayor dificultad que ha enfrentado ha sido su ubicación física, en un primer momento estuvo adscrita en un espacio en la Maestría en Ciencias Sociales de la FTSSyP, luego se buscó un espacio en la Secretaría de Autorrealización (ubicada en Apizaco, Tlaxcala), posteriormente regresó a la FTSSyP y recientemente fue acogida para sesionar cerca de la Secretaría Académica, aunque estratégicamente dependa de la Secretaría de Autorrealización.

Finalmente, después de una transición en la rectoría de la UATx, en septiembre del año 2011, el rector entrante retomó la propuesta y aceptó otorgar los nombramientos a las integrantes de la CUIG en un acto protocolario de gran impacto, bajo la modalidad de un Foro que contó con la participación de Martha Lamas, quien dictó la Conferencia *La equidad de género y el dilema de la diferencia*, realizado en el Teatro Universitario con un importante número de participantes -alumnado, profesorado y personal ejecutivo- de esta casa de estudios.

Las autoridades universitarias entrantes actuaron de buena fe y con voluntad para responder a prácticas políticas incluyentes. La respuesta y compromiso asumido por el rector fue de un académico conocedor de la importancia del tema, lo que se percibió en su actitud de cumplir con una *necesidad institucional* para justificar el tema de la transversalidad de género, lo cual dotaba a la Universidad como una *IES de vanguardia* en relación a la igualdad de género. El pronunciamiento institucional con el que se le dio figura al CUIG lo aclara:

*Las instituciones de educación superior están comprometidas a promover en sus reglas de operación internas, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como a impulsarlas en la sociedad (www.uatx.com.mx)*

Sin embargo, debemos remarcar que la transversalidad de una política de igualdad al interior de la UATx no aparece como eje de Plan Institucional, pues para lograr una introducción exitosa de la transversalidad, las herramientas de anclaje deben *atravesar* horizontal y verticalmente todas las

acciones, y deben estar presentes en todas las tareas sustantivas acciones de docencia, gestión, investigación y administración, en todos los niveles donde la desigualdad de género se ubica.

En todo caso, una vez instalada formalmente la CUIG se tuvo la expectativa de posicionarla en un nivel estructural/institucional que la dotara de autonomía para ejercitar acciones en favor de la igualdad, pero además con capacidad financiera. Sin embargo, las tres principales limitaciones que ha tenido son: a) lo administrativo/financiero, b) los recursos humanos y c) la normatividad.

### **La posición administrativa y financiera**

A pesar de que el Programa de Fortalecimiento Institucional (PIFI) obtuvo un monto que rebasaba los quinientos mil pesos destinados a la ejecución del *Proyecto de Perspectiva de Género de la Universidad Autónoma de Tlaxcala 2010 y 2011* con miras a lograr el establecimiento de acciones a favor de la igualdad de género (1er. Informe de Actividades, 2012), la CUIG nace sin una asignación presupuestal, situación que parece prevaleció al menos hasta inicios del año 2012. A nivel nacional, las políticas públicas de transversalidad de género se han diseñado e implementado con mayor auge y con financiamiento otorgado a partir del año 2008 (Castillo *et al.*, 2011).

A la escasez de recursos se le suman la inexistencia de infraestructura y el *préstamo* de espacios físicos para reuniones, esto último fue resuelto en el año 2013, periodo en que se designa una pequeña oficina en un edificio cercano a la Rectoría. Rodríguez (1999) refiere que en otras experiencias, el mayor logro que se ha conseguido es abrir espacios académicos para desarrollar los estudios de género, aunque en condiciones frágiles, pues se trata de espacios precarios y bajos presupuestos, lo que indica que las mujeres continúan siendo las primeras víctimas de un sistema educativo injusto y desigual, es decir, aún se enfrentan a grandes obstáculos para avanzar en este rubro.

En concreto, la CUIG de la UATx se dispuso como una entidad carente de recursos básicos suficientes y falta de asignación de recursos propios, lo cual además de condicionar el trabajo que realizan sus integrantes y generar acciones marginales, no permite un monitoreo para evaluar y medir los impactos de la propia Comisión, así como de otras necesidades para cubrir o apoyar a las universitarias (profesorado, alumnado, personal administrativo, etcétera), por ejemplo, a través de cursos de capacitación, ediciones de libros, participación en eventos académicos y de difusión, entre otros.

### **Los recursos humanos y profesionales**

Las integrantes de la CUIG funcionan como profesoras de tiempo completo en la UATx, con adscripción laboral distinta (titulares o asociadas, tiempo completo o no) y con una variabilidad en sus formaciones iniciales (antropólogas, trabajadoras sociales, biólogas, orientadoras vocacionales, historiadoras), pero se identifican más con ciertas disciplinas de las ciencias sociales y en carreras fuertemente feminizadas, sólo un par de ellas cuenta con especializaciones sobre el enfoque de las relaciones de género desde hace dos décadas y el resto con formación de género más reciente, casi todas son militantes de alguna variante de los movimientos feministas; algunas de ellas con funciones más cercanas a la docencia o la administración y otras estrechamente vinculadas con la investigación.

La reunión de este cuerpo colegiado surgió de intereses individuales que buscaron confluir en una motivación común: constituir a la perspectiva de género como elemento sustantivo de la política educativa de la UATx. Ellas representan la única fuerza humana que está impulsando este proyecto, valdría recordar los costos que ello ha significado: excesivas jornadas de trabajo, estrés, cansancio,

escaso reconocimiento, ningún tipo de incremento salarial o estímulos económicos u otro tipo de prerrogativas que favorezcan su situación laboral y académica.

Circunstancias como estas ocurren en otras universidades mexicanas, Vélez (2012:8) menciona que en la Universidad Autónoma del Estado de México: *El centro de investigación en Estudios de Género y Equidad ha tenido, el reto de formular el Plan de Igualdad para incorporar la perspectiva de género en la institución, dicho centro es de reciente creación y sólo cuenta con una auxiliar y una colaboradora, personal por demás insuficiente.*

### **La condición política y normativa**

La CUIG se enuncia en la estructura orgánica de la UATx, jerárquicamente se ubica dentro de la Secretaría de Autorrealización, anteriormente se precisó las circunstancias actuales en donde esta Comisión se encuentra posicionada. En otros momentos históricos de esta Universidad ya se habían presentado proposiciones para tratar de integrar la perspectiva de género con poco impacto (Flores *et al.*, 2001). Sin embargo, los alcances de tales intentos no llegaron a consolidarse y difícilmente se pueden comparar con esta iniciativa, debido a múltiples razones, una de ellas posiblemente tuvo que ver con el insuficiente interés de las autoridades en turno para estimular este tipo de proyectos y el desconocimiento de la igualdad como algo central para la vida universitaria.

Algo similar sucede en otras universidades, para el caso de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC) Duarte (2011) precisa que *nadie de esta universidad asistió [a la Reunión 2009 convocada para IES para transversalizar el género] y, lo que es más alarmante, que nadie a nivel directivo, en esta universidad, parece pensar que el tema merece ser atendido.* De manera puntual, en el escenario universitario tlaxcalteca, el escaso conocimiento por parte de las autoridades respecto al valor que el tema de la igualdad de género compromete no había sido eje vertical en la política interna.

En este sentido, podemos afirmar que el *éxito* de la existencia de la CUIG se debe en gran parte al apoyo y la voluntad política que las autoridades universitarias de Tlaxcala deciden emprender a partir del año 2010. Al respecto, García (2009) precisa que las redes políticas clientelares y su jerarquía masculina son parte importante para definir el acceso y la participación de las mujeres en las universidades.

Aunque también hay que reconocer que el liderazgo femenino de quien decide abanderar este proyecto fue fundamental. Una dirigencia caracterizada por un carisma moldeado para ser hábil en la gestión, el cabildeo y el convencimiento. Ambos elementos, liderazgo en combinación con el apoyo y resguardo de ciertas elites de la universidad que tienen acceso a quienes toman decisiones estimularon de manera significativa la formulación de la CUIG en la UATx.

Sin embargo, si bien la capacidad de liderazgo en alianza con el apoyo institucional ha favorecido el ingreso en la agenda universitaria del género, también ha producido ciertas resistencias, una de éstas es una actitud selectiva para admitir o no a otros y otras integrantes, lo que ha llevado a incluir o excluir a profesorado potencial por razones políticas sin considerar que la conformación de un grupo plural podría encauzar acciones de mayor empuje y alto impacto. Esta situación general perfila el futuro del proyecto sobre todo con tintes más politizados que académicos e ideológicos fundamentados en la igualdad.

En todo caso, el liderazgo femenino recubierto de una posición acerca del *poder desde dentro, junto con y para las mujeres y no sobre las mujeres* (Batliwala, 1997) y las alianzas deben tomarse como dos elementos clave para estimular un plan sistemático que integre la perspectiva de género en el

campo institucional universitario. Escolano (2009) sugiere que para avanzar en un escenario universitario es imprescindible tener alianzas y, en particular, las mujeres ocasionalmente menos que los hombres se integran en redes y aun con mayor dificultad en relaciones de poder académico.

Es necesario precisar que adoptar este camino puede colocar en riesgo y en posición vulnerable esta iniciativa, pues eventualmente el momento coyuntural y la marea política ha favorecido las pretensiones de la CUIG, pero en un futuro las cosas pueden cambiar, sobre todo porque la Comisión aún no se encuentra establecida formalmente en el marco legal y normativo de la propia Universidad, y ni siquiera está formulada como un órgano colegiado integrado por personal de cada una de las facultades y centros de investigación por la vía democrática y no de la designación, gozando de capacidad jurídica, legal y financiera para actuar en favor de la igualdad. Solo consiguiendo estos logros es posible que la CUIG se des/posicione de su origen y se sitúe para diseñar su propio rumbo. En este sentido, sabemos bien que toda normatividad institucional – particularmente aquellas relacionadas con la igualdad de género- pasa por procesos de informalidad y discrecionalidad (García, 2009) que en muchas ocasiones favorece el posicionamiento de élites inmediatas.

### **A manera de reflexión: falta camino por andar**

Experiencias bastante similares para acomodar *los nichos del género* en las universidades por todo el país han sido bien documentadas. El caso de la UATx no se aleja tanto de lo que en otras IES están experimentando. Afirmar con certeza *si o no a la transversalidad* no ha sido pretensión de este artículo, pues proponer un *modelo único de transversalidad de la perspectiva de género* debe partir de comprender las lógicas que pueden hacer posible o frenar los procesos de integralidad (y no sólo de institucionalización). Más bien, el interés de este trabajo se enfocó a identificar los mecanismos institucionales adoptados para que la CUIG quede instalada y presumiblemente pueda funcionar en algún mediano plazo. Si bien la puerta está abierta, aún restan asuntos que resolver, de los cuales debemos tomar nota puntual para no dejarlos *suelos* frente a la inercia burocrática universitaria.

Aún quedan algunas tareas concretas que todavía no se consolidan y que han quedado pendientes en la gestión, por ejemplo: la denominación al femenino en los títulos y grados académicos, cuotas de paridad en los programas de estímulos al desempeño docente, integración en los planes de estudio de materias sobre igualdad y género, eventos para la presentación de libros, celebración de días especiales, dirección y estimulación de tesis adoptando el enfoque de las relaciones de género, elaboración de proyectos de investigación y difusión de sus resultados, entre otras. Aunque un logro significativo que merece ser estudiado con posterioridad es la creación en el año 2013 de la Maestría en Estudios de Género, que nace del trabajo de quienes integraban la Comisión durante los años 2012-2013, aunque precisamos que transversalizar el género debería tener la tendencia de impactar a toda la población universitaria de manera general y no sólo a quienes cursan una especialidad en el área.

Para constituir un certero y firme proyecto de transversalidad de género en la UATx se ha estimulado un avance significativo en la conformación de la CUIG, que aún requiere la definición de una ruta crítica que contemple estrategias y mecanismos para el sostenimiento de esta iniciativa; la identificación de otras personas interesadas en este proyecto y que sean admitidas sin considerar apegos políticos, generaciones, empatías o potencialidades; la inclusión dentro de las acciones de proyectos de investigación, tesis, eventos; y el establecimiento y consolidación de verdaderas y democráticas alianzas femeninas y masculinas. La integración de la CUIG tiene que verse con esa diversidad y complejidad que el género caracteriza: distintos colores, edades, generaciones, disciplinas, ideologías y fines políticos. La participación de integrantes con trayectorias diversas –

laborales, educativas, de investigación, funcionarias, administradores, de sindicatos o no- es fundamental.

Debemos rebasar el mero compromiso de autoridades y tomadores de decisiones, que a veces muestran mayor interés en cubrir indicadores cuantitativos que cualitativos y de calidad. Un principio ético de toda investigación feminista es dar cuenta de la medida en que los propósitos y estrategias necesarias para lograr la institucionalización podrían o no depender de intereses y lógicas burocráticas que presionan y regulan las posibilidades de alcanzar procesos exitosos. La transversalidad de género sólo es posible cuando los recursos humanos universitarios (alumnado, profesorado, personal administrativo, directivo, etcétera) cuenten con instrumentos –legales, normativos y prácticos- que les permitan desarrollar mecanismos efectivos y afirmativos pro-igualdad.

La creación de la CUIG ha logrado al fin de cuentas, retomando las palabras de Monserrat Sargot (2006), *hacer visible lo ignorado*. Los primeros pasos de esta iniciativa indican que no habiendo otros espacios de representación pública para las universitarias, la CUIG se apuesta como una oportunidad y una promesa para abrir nuevas puertas al avance de la igualdad de género, ello permitirá colocar en la balanza de la agenda universitaria tlaxcalteca, de un lado, las prioridades de las mujeres y de otros grupos genéricos y generacionales excluidos, o del otro alejarse de este compromiso ideológico feminista y trabajar *estrecha y alienadamente* con la Universidad sin confrontar sus limitaciones.

En este sentido, compartimos el ideal de que la transversalidad puede ser útil para comenzar a atender las necesidades de las mujeres y de aquellos hombres que quieran incluirse, fomentando la unificación para no hacer de esta lucha un andar individual y aislado, al menos que en sus principios ideológicos, la CUIG no haya sido pensada para ello. Entonces sí valdría la pena recordar el refrán popular *más vale sola que mal acompañada* y decidir en solitario cómo aplicar tu propio plan de igualdad porque una cuestión debe aún resolverse: hasta qué punto la CUIG se encuentra constituida como un órgano autónomo capaz de resarcir las prácticas y los procedimientos administrativos/normativos desiguales entre los géneros en la cultura universitaria tlaxcalteca.

### LITERATURA CITADA

- Álvarez, A. A. (2010). El mainstreaming de género en las políticas científicas: ¿Hacia una alianza multinivel? *In: Revista de Estudios Regionales*, núm. 89, España, Universidades Publicas de Andalucía, pp. 117-139.
- Batliwala, S. (1997). El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción. *In: León, Magdalena (comp.). Poder y empoderamiento de las mujeres*. Santafé de Bogotá, TM Editores. Becker, S., pp. 187-211.
- Buquet, C. A. G. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *In: Perfiles educativos*, vol. 33, México, pp. 211-225.
- Cardaci, D. (2005). ¿Ausentes o Invisibles? Contenidos sobre las mujeres y los géneros en el currículo de licenciaturas de universidades mexicanas. *In: Revista de Estudios de género*. La Ventana, núm. 21, México, Universidad de Guadalajara, pp. 107-142.
- Castillo, O. E., Montes, C. M., García, M. M. y Oliveros, R. L. A. (2011). Política Pública, transversalidad de género, educación e inclusión de mujeres adultas mayores. *In: Castillo*

- Ochoa, Cristina; Luz Alicia Galván Parra; Castillo Ochoa Emilia, Educación, políticas y experiencias para transversalizar la perspectiva de género, México, Instituto Tecnológico de Sonora, pp. 120-146.
- Cervantes, G. C. (2009). Los estudios de la Mujer y de Género en México y las Redes Académicas de Coordinación Interinstitucional. *In: Molina Bayón, Estefanía y San Miguel Abad Nava (coords.). Estudios en género y desarrollo. Balance y propuestas Cuadernos Solidarios, núm. 5, España, Oficina de Acción Solidaria y Cooperación Universidad Autónoma de Madrid, pp. 95-128.*
- Duarte, G. M. M. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la UABC: Una tarea pendiente. *In: Observatorio Académico Universitario, Universidad Autónoma de Baja California, México. Disponible en: <http://red-academica.net/observatorio-academico/2011/08/11/transversalizacion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-uabc-una-tarea-pendiente/>*
- Escolano, E. (2009). El poder como asignatura pendiente de las académicas en las universidades españolas. *In: Chávez Gutiérrez, María Antonia; María Rita Chávez Gutiérrez; Ramírez Diez, Erika; María Elena Cruz Muñoz; Cervantes Fuentes, Gabriela Karina (coords.). Género y trabajo en las universidades, México, Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara, pp. 83-128.*
- Flores, H. A., Vázquez, G. V. y Zapata, M. E. (2001). Sociology with a Gender Perspective.? The Case of the Autonomous University of Tlaxcala. *In: Gender, Feminism and Higher Education.? An International Overview.?, México, The British Council MIAC, Colegio de Postgraduados y ANUIES, pp. 89-110.*
- García, G. P. (2009). Las académicas entre la materialidad política y la subjetividad. *In: Chávez Gutiérrez, María Antonia; María Rita Chávez Gutiérrez; Ramírez Diez Erika; María Elena Cruz Muñoz; Cervantes Fuentes, Gabriela Karina (coords.). Género y trabajo en las universidades, México, Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara, pp. 31-48.*
- Maicera, O. L., Alba, M. B. R. y Rayas, V. L. (2007). Género y Sociedad. Elementos para el análisis de los procesos de institucionalización de la perspectiva de género: una guía. Serie de investigaciones del PIEM, El Colegio de México, Programa Interdisciplinarios de Estudios de la Mujer.
- Palomar, V. C. (2009). La cultura institucional de la equidad de género en la Universidad de Guadalajara. *In: Chávez Gutiérrez María Antonia; María Rita Chávez Gutiérrez; Ramírez Diez Erika; María Elena Cruz Muñoz; Cervantes Fuentes, Gabriela Karina (coords.) Género y trabajo en las universidades, México, Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara, pp. 51-68.*
- Parga, L. (2011). Las rutas de inserción a la docencia en la educación secundaria: Una mirada de género. *In: Revista Latinoamericana de Inclusión Educativa, núm. 5, pp. 49-61. Disponible en: <http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol5-num1/art3.pdf>*
- Pérez, A. E. M. (2010). Hacia la inclusión de la equidad de género en la política de ciencia y tecnología en México. *In: Investigación y Ciencia, núm. 46, México, Universidad Autónoma de Aguascalientes, pp. 43-56.*

- Ríos, T. M., Godoy, C. L. y Guerrero, C. E. (2003). Nuestra historia reciente: continuidades, transformaciones, perspectivas futuras. El debate sobre la institucionalización. *In: Ríos Tobar, Marcela; Lorena Godoy Catalán; Guerrero Caviedes, Elizabeth. Un nuevo silencio feminista? La transformación de un movimiento social en Chile posdictadura, Chile Editorial Cuarto Propio, pp. 338-339.*
- Rodríguez, G. R. (1999). Género y políticas de educación superior en México. *In: Revista de Estudios de Género. La Ventana, núm. 10, Guadalajara, Universidad de Guadalajara, pp. 124-154.*
- Rokowski, A. C. y Espina, G. (2006). Institucionalización de la lucha feminista/femenina en Venezuela: solidaridad y fragmentación, oportunidades y desafíos. *In: Lebon, Nathalie; Elizabeth Maier. De lo privado a lo público. 30 años de lucha ciudadana de las mujeres en América Latina, México, Editorial, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, pp. 310-330.*
- Sargot, M. (2006). La paz comienza en casa: Las luchas de las mujeres contra la violencia y acción estatal en contra de Costa Rica. *In: Lebon Nathalie; Elizabeth Maier (comps.). De lo privado a lo público. 30 años de lucha ciudadana de las mujeres en América Latina, México, Editorial Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, pp. 273-289.*
- Universidad Autónoma de Tlaxcala. Disponible en: [www.uatx.com.mx](http://www.uatx.com.mx) [Consulta agosto de 2014].
- Tarrés, M. L. (2006). Nuevos nudos y desafíos en las prácticas feministas. Los institutos de las mujeres en México. *In: Lebon Nathalie; Elizabeth Maier (comps.) De lo privado a lo público. 30 años de lucha ciudadana de las mujeres en América Latina, México, Editorial Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, pp. 290- 309.*
- Vélez, B. G. (2012). La incorporación de la perspectiva de género en la Universidad Autónoma del estado de México. Logros, retos y obstaculización. *In: IX Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género México, Universidad Autónoma del Estado de México, Sevilla, España, pp. 1-9.*
- Zapata, M. E., Vázquez, G. V. y Alberti, M. M. P. (coords.). (2001). Género, Feminismo y Educación Superior. Una Visión Internacional, México Colegio de Posgraduados.
- (2012). 1er. Informe de Actividades 2011-2012 Dr. Víctor Job Paredes Cuahquentzi, Tlaxcala, Universidad Autónoma de Tlaxcala (versión ejecutiva).
- 385 grados. (2014). Ofrecerá UAT 18 nuevos programas educativos. *In: 385 grados Periodismo en análisis, visión y liderazgo. Periódico virtual. Disponible en: <http://385grados.com/?p=20688> [Consulta 12 de agosto de 2014].*

## AGRADECIMIENTOS

El trabajo forma parte de una investigación de alcances mayores titulada “Posibilidades e inconvenientes para fomentar una enseñanza con perspectiva de género en la Facultad de Trabajo Social, Sociología y Psicología de la Universidad Autónoma de Tlaxcala”, con clave 126335 y financiado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt), Fondos Sectoriales Convocatoria UPEPE-SES- 09-01.

## **Síntesis curricular**

### **Aurelia Flores Hernández**

Doctora en antropología por la Universidad Laval de Québec, Canadá. Profesora investigadora titular en el Centro de Investigaciones Interdisciplinarias sobre el Desarrollo Regional (CIISDER) de la Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx). Reconocida por el Sistema Nacional de Investigadores (Nivel 1) y Perfil Deseable por parte del Programa de Mejoramiento del Profesorado de la Secretaría de Educación Pública (PROMEP/SEP). Representante del C.A-UATx-195 Estudios de Género, Educación y Juventud desde el año 2007. Línea de Investigación: Estudios de género. Autora de los libros: *A las mujeres por la Ley no nos tocan tierra. Género, tierra, trabajo y migración*; *Nadie se muere por parir, Muerte materna en Guerrero, un programa en perspectiva*, ha escrito artículos referidos a su interés en revistas nacionales e internacionales. Correo electrónico: aure7011@hotmail.com.

### **María Elza Eugenia Carrasco Lozano**

Doctora y Maestra en Desarrollo Regional por el Colegio de Tlaxcala, A.C., y Maestra en Ciencias Sociales por la Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx). Desarrolla la línea de investigación en Políticas Educativas, Ambiente, Sustentabilidad, Género y Violencia, pertenece a la Red de Estudios Temáticos del Agua (RETAC-CONACyT) y a la Red de Investigadores Sociales sobre Agua (RISSA). En 2010, la Universidad de Málaga, España, publicó su tesis doctoral. Docente por más de quince años en la UATx en la Facultad de Trabajo Social, Sociología y Psicología. Actualmente es Profesora-Investigadora del Posgrado en Educación en la Facultad de Ciencias de la Educación de esta misma universidad. Forma parte del Cuerpo Académico Gestión y Políticas Educativas. Reconocida por el Sistema Nacional de Investigadores (Nivel Candidatura) y Perfil Deseable por parte del Programa de Mejoramiento del Profesorado de la Secretaría de Educación Pública (PROMEP/SEP). Correo electrónico: caleza2003@yahoo.com.mx.

### **Adelina Espejel Rodríguez**

Doctora en Ciencias Económicas por la Universidad de Camagüey, Cuba. Profesora investigadora titular en el Centro de Investigaciones Interdisciplinarias sobre el Desarrollo Regional (CIISDER) de la Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx). Reconocida por el Sistema Nacional de Investigadores (Nivel 1) y Perfil Deseable por parte del Programa de Mejoramiento del Profesorado de la Secretaría de Educación Pública (PROMEP/SEP). Línea de Investigación Educación ambiental y género. Autora de los libros: *Ecología por competencia. Hacia una educación ambiental*, *La problemática ambiental de la Cuenca del Rio Zahuapan, Estado de Tlaxcala, México*, y autora de importantes artículos en revistas nacionales e internacionales. Correo electrónico: adelinaer@hotmail.com.