

# A Igualdade de Gênero na Pesquisa de Alto Rango na Universidade Autônoma de México: uma lente feminista

## La igualdad de género en la investigación de alto rango en la Universidad Nacional Autónoma de México: una lente feminista

## Gender equality in high-rank research positions at the National Autonomous University of Mexico: a feminist lens

Regina Cortina<sup>1</sup>  
Romina Quezada<sup>2</sup>

---

### RESUMO:

Este estudo de caso da Universidade Nacional Autônoma do México (UNAM), a maior e mais antiga universidade do México, examina a persistência das hierarquias de gênero no ensino superior mexicano. O capítulo explora maneiras de abordar tais hierarquias e contribuir para a emancipação das mulheres de uma perspectiva de direitos humanos. A análise investiga a presença e a influência de mulheres acadêmicas em diferentes níveis de carreira, áreas de estudo e acesso a salários mais altos na Universidade. Mostra que, de maneira geral, a criação de leis universais que apoiem a igualdade de gênero tem levado a avanços na paridade entre homens e mulheres no âmbito acadêmico. No entanto, também revela que as mulheres continuam a se esforçar para atingir cargos de pesquisa de alto nível porque a persistência de hierarquias e o teto de vidro impedem as realizações das mulheres com mais frequência do que as de seus colegas homens. A primeira parte do capítulo explica as mudanças positivas em relação à igualdade de gênero nos documentos de direito internacional, que por sua vez influenciaram o direito mexicano. A seguir, ela desenvolve um argumento baseado na teoria de Nathalie Heinich sobre a visibilidade das mulheres no mundo acadêmico para explicar por que elas enfrentam a barreira do teto de vidro nos níveis superiores de pesquisa, produção de conhecimento e posições de liderança. O estudo de caso dos acadêmicos da UNAM segue a discussão teórica e as contribuições da teoria feminista ao arcabouço dos direitos humanos para a igualdade de gênero hoje. Por fim, oferecemos recomendações sobre como as instituições de ensino superior podem apoiar melhor o avanço das mulheres na vida acadêmica.

**Palavras-chave:** Mulheres; educação superior; México; igualdade de gênero; teto de vidro

---

<sup>1</sup> Teachers College Columbia University. E-mail: [cortina@tc.columbia.edu](mailto:cortina@tc.columbia.edu)

<sup>2</sup> Teachers College Columbia University. E-mail: [rq2148@tc.columbia.edu](mailto:rq2148@tc.columbia.edu)

## RESUMEN:

Este estudio de caso de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la universidad más antigua y grande de México, examina la persistencia de las jerarquías de género en la educación superior mexicana. El capítulo explora las formas de abordar dichas jerarquías y contribuir a la emancipación de las mujeres desde una perspectiva de derechos humanos. El análisis profundiza en la presencia e influencia de las mujeres académicas en los distintos niveles de carrera, campos de estudio y acceso a salarios más altos en la Universidad. Muestra que, en general, la creación de leyes universales que apoyan la igualdad de género ha propiciado avances en la paridad entre hombres y mujeres en el ámbito académico. Sin embargo, también revela que las mujeres siguen luchando por alcanzar puestos de investigación de alto nivel porque la persistencia de las jerarquías y el techo de cristal impiden los logros de las mujeres con más frecuencia que los de sus colegas hombres. La primera parte del capítulo explica los cambios positivos hacia la igualdad de género en los documentos del derecho internacional, que a su vez influyeron en las leyes mexicanas. A continuación, despliega un argumento con base en la teoría de Nathalie Heinich sobre la visibilidad de las mujeres en el mundo académico para explicar por qué estas se enfrentan a la barrera del techo de cristal en los niveles superiores de la investigación, la producción de conocimientos y los puestos de liderazgo.<sup>3</sup> El estudio de caso de las académicas de la UNAM sigue la discusión teórica y las contribuciones de la teoría feminista al marco de derechos humanos para la igualdad de género del presente. Finalmente, ofrecemos recomendaciones sobre cómo las instituciones de educación superior pueden apoyar mejor el avance de las mujeres en la vida académica.

**Palabras-clave:** Mujeres; educación superior; México; igualdad de género; techo de cristal

## ABSTRACT:

This case study of the National Autonomous University of Mexico (UNAM), Mexico's oldest and largest university, examines the persistence of gender hierarchies in Mexican higher education. The chapter explores ways to address such hierarchies and contribute to women's emancipation from a human rights perspective. The analysis delves into the presence and influence of women academics across career levels, fields of study, and access to higher wages in the University. It shows that, overall, the creation of universal laws that support gender equality has led to advances in parity among men and women academics. However, it also reveals that women still struggle to achieve high-rank research positions because persistent hierarchies and the glass ceiling impede women's achievements more often than those of their male colleagues. The first part of the chapter explains the positive changes towards gender equality in international law documents, which in turn influenced Mexican laws. It then builds on Nathalie Heinich's theory on the visibility of women in academia to explain why women face a glass ceiling barrier in the higher echelons of research, knowledge production and leadership positions.

**Keywords:** Women; higher education; Mexico; gender equality; glass ceiling

---

<sup>3</sup> Nathalie Heinich é uma socióloga que escreve sobre a identidade feminina. *États de la femme: l'identité féminine dans la fiction occidentale* (2018), *Los estados de la mujer: la identidad femenina en las obras de ficción occidentales*, Gallimard, París, Francia) é uma versão revisada do seu livro homônimo publicado em 1996.

## Introdução

---

A Universidade Real e Pontifícia do México, hoje conhecida como UNAM, começou a lecionar em 1553, apenas 32 anos após o Império Mexicano pré-hispânico ter sido conquistado pelos espanhóis. O que mais tarde se tornaria o México seria então uma colônia espanhola chamada Nova Espanha, e assim permaneceu por 300 anos. A universidade que surgiu naquela época refletia as normas de exclusão das universidades européias medievais em relação às mulheres, pois atendia aos nobres masculinos de ascendência européia, iniciando assim as hierarquias de gênero que ainda são observadas na maioria das instituições de ensino superior mexicanas. Uma história de exclusão estabeleceu padrões de gênero que são difíceis de erradicar. A seguir, uma reflexão sobre estes padrões e como eles são reproduzidos hoje na UNAM.

A aspiração das mulheres a ingressar na universidade no México já se manifestava no século XVII, quando a filósofa e escritora Sor Juana Inés de la Cruz defendeu o direito das mulheres à educação formal através de suas peças, poemas e outros escritos. Em um artigo recente refletindo sobre a filosofia de educação de Sor Juana, o filósofo David Hansen escreveu que seus escritos refletem claramente "as tensões geradas pela experiência educacional" (2018, p. 471), bem como sua coragem diante dos desafios que ela teve que superar para ser educada e reconhecida como uma mulher alfabetizada durante a era colonial. Os escritos de Sor Juana têm sido amplamente lidos na América Latina e no mundo de língua espanhola durante séculos; há um corpo crescente de pesquisas em língua inglesa sobre sua filosofia e sua obra literária.<sup>4</sup>

Apesar dos escritos e da influência de Sor Juana, mais dois séculos se passaram antes

que uma mulher pudesse se matricular formalmente no ensino superior no México. Matilde Montoya Lafragua se matriculou na Universidade Nacional em 1870 para se tornar obstetra. De acordo com a biografia de Carrillo (2002) de Montoya, Matilde obteve um diploma de parteira em 1873 e, em 1881, voltou a estudar para se matricular na Escola Nacional de Medicina e obteve um diploma de cirurgiã em 1887. Carrillo descreveu as diferentes reações que sua inclinação para a ciência provocou na sociedade mexicana do século XIX: os principais jornais eram silenciosos enquanto as publicações de esquerda a celebravam. Acadêmicas de todas as disciplinas debateram calorosamente a legitimidade das aspirações acadêmicas femininas, e muitas mulheres consideraram as inclinações de Montoya em relação à ciência como sendo inapropriadas para o seu gênero. Alguns dos desafios que Montoya enfrentou ao longo de sua bem-sucedida carreira, tanto de homens quanto de mulheres, são menos prevalentes hoje em dia, mas se refletem nas limitações que as mulheres continuam a encontrar ao trabalhar para o reconhecimento nos escalões superiores da academia.

Os casos de Sor Juana e Matilde Montoya mostram a importância da universidade para as mulheres mexicanas e sua emancipação. Em sua antologia sobre a mulher, a historiadora Patricia Galeana de Valadés (1990) escreveu sobre as mulheres pioneiras da UNAM, descrevendo suas realizações e publicações em todas as áreas do conhecimento, assim como o papel vital que esta Universidade desempenhou no avanço da mulher no México. Em 1973, as mulheres ocupavam apenas 5,17% dos cargos seniores na UNAM. Em 1985, elas representavam 12,24% dos cargos de alta direção e, nos anos 90, todas as áreas acadêmicas da UNAM tinham notáveis

---

<sup>4</sup> Os escritos de Sor Juana já eram populares durante sua vida. Hansen (2018) faz, entre outros, as análises de Octavio Paz (1988), *Sor Juana: Or, the Traps of Faith*, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, MA, EUA) e Stephanie Merrim (compilador: 1999), *Feminist Perspectives on Sor Juana Inés de la Cruz*, Wayne State University Press, Detroit, MI, EUA).

professoras. Em fevereiro de 2020, as mulheres representavam 45% do corpo docente e do pessoal docente da UNAM (UNAM 2020).

Embora a universidade tenha sido durante muito tempo uma defensora das mulheres ao expandir sua presença nos campos disciplinares e de pesquisa profissional, as mulheres continuam a lutar para conseguir condições de trabalho mais iguais dentro das instituições de ensino superior mexicanas. A representação das professoras não é proporcionalmente equilibrada em cargos de pesquisa de alto nível. Este capítulo analisa os avanços da

legislação internacional em direção à igualdade de gênero como um direito humano, reforçada pelo movimento feminista dos anos 70, que influenciou as mudanças na legislação mexicana. Em seguida, revisa a teoria de Nathalie Heinich sobre a visibilidade das mulheres na pesquisa científica, a fim de analisar o caso das mulheres acadêmicas na UNAM. O capítulo conclui identificando formas de promover a igualdade de gênero e a emancipação da mulher através dos direitos humanos na academia mexicana e além dela.

## Documentos seminais do direito internacional sobre a emancipação da mulher

---

Acordos marco no contexto internacional garantem a igualdade de gênero. Antes de tudo, a igualdade entre mulheres e homens é um direito humano, como estipulado na Carta das Nações Unidas de 1945, que afirma "o respeito aos direitos humanos ... para todos ... sem distinção de raça, sexo, língua ou religião" (Art. 1, No. 3) e afirma que "a Organização não imporá restrições à elegibilidade de homens e mulheres para participar em qualquer capacidade e sob condições de igualdade no trabalho de seus órgãos principais e subsidiários" (Art. 8). A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948 também declara que "todos têm direito a todos os direitos e liberdades estabelecidos nesta Declaração" (art. 2). Nas Américas, a Convenção sobre a Nacionalidade da Mulher, assinada em 1933, declarou a igualdade entre homens e mulheres; a Convenção Interamericana sobre a Concessão de Direitos Civis à Mulher e a Convenção Interamericana sobre a Concessão de Direitos Políticos à Mulher foi seguida em 1948.<sup>5</sup> A Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher (Nações Unidas [ONU] 1953) e a Convenção sobre a Nacionalidade da Mulher Casada (ONU 1957) culminaram esta primeira etapa dos

direitos civis e políticos em direção à igualdade de gênero.<sup>6</sup>

Ao mesmo tempo, as mulheres trabalhavam pelos direitos trabalhistas internacionais. A Convenção sobre a Igualdade de Remuneração estabelece no Artigo 3 que "o trabalho a ser realizado não deve ser considerado contrário ao princípio de remuneração igual para homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor" (Organização Internacional do Trabalho [OIT] 1951). Juntamente com a Declaração sobre Igualdade de Oportunidades e Tratamento para Mulheres Trabalhadoras (OIT 1975), emitida em comemoração ao Dia Internacional da Mulher (8 de março), que buscava eliminar a discriminação de gênero no trabalho, esses dois documentos lançaram as bases para o acesso das mulheres aos mesmos tipos de empregos que os homens.

O documento mais abrangente e autoritário sobre os direitos humanos das mulheres, que visa assegurar a plena igualdade entre mulheres e homens, é a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW; ONU 1979). Cento e oitenta e nove Estados

---

<sup>5</sup> Informações do site da Organização dos Estados Americanos (OEA), acessado em 27 de julho de 2020, <<https://www.oas.org/en/CIM/gender.asp>>.

<sup>6</sup> Obtido da Coleção do Tratado das Nações Unidas em <<https://treaties.un.org/>>.

havia ratificado a CEDAW em 1989; é o segundo documento mais ratificado no direito internacional após a Convenção sobre os Direitos da Criança (UN Women and IN Women 2018). CEDAW representa a igualdade de gênero com três pilares: igualdade de jure, igualdade de fato e igualdade de resultados. A igualdade de jure prevê a igualdade de direitos e de tratamento perante a lei. Não declara que

homens e mulheres são iguais, mas que todas as oportunidades e direitos devem estar disponíveis para ambos os sexos. A igualdade de fato monitora a implementação das leis de jure como fatos tangíveis na sociedade, e a igualdade de resultados avalia os estados como garantes da igualdade entre homens e mulheres (UN Women e IN Women 2018).

## Progresso legal no México em direção à igualdade das mulheres

Embora a CEDAW tenha impulsionado a promoção dos direitos da mulher mexicana, a garantia desses direitos é o ponto culminante dos movimentos feministas e das reformas constitucionais. O México ratificou todos os acordos e declarações internacionais acima mencionados, sendo a mais recente a Convenção sobre os Direitos Políticos das Mulheres em 1981.<sup>7</sup> Entretanto, o México reformou sua Constituição logo após a emissão do documento, em 1953, quando concedeu às mulheres a cidadania, o direito de voto e a possibilidade de se candidatarem às eleições nacionais (Secretaría de Gobernación [SEGOB] 1953).

As mulheres mexicanas adquiriram direitos cívicos, políticos e trabalhistas domésticos junto com sua adoção internacional, ganhando o México um lugar especial como promotora da igualdade de gênero. Na área dos direitos trabalhistas, o México ratificou a Declaração sobre Igualdade de Oportunidades e Tratamento para Trabalhadoras em 1975, após emendar seu artigo constitucional 123, que estabelece a igualdade de gênero no trabalho e concede às mulheres acesso a todos os tipos de emprego, proteção durante a gravidez e licença maternidade (SEGOB 1974). A

primeira Conferência Mundial sobre o Status da Mulher também foi realizada na Cidade do México em 1975.<sup>8</sup> A realização da conferência na Cidade do México contribuiu para uma imagem positiva do México em nível internacional com relação à igualdade de gênero, reafirmando assim a tradição do México de apoiar os direitos internacionais da mulher.

Com base neste impulso, em 2001 o governo mexicano criou o Instituto Nacional da Mulher (IN Mujeres) como um órgão federal encarregado de promover a igualdade de gênero e garantir todos os direitos existentes para homens e mulheres. Isto foi seguido pela legislação que obrigava os partidos políticos a registrar pelo menos 30% de candidatas mulheres nas eleições populares. A representação igualitária na política foi mandatada pela Lei Geral para a Igualdade entre Mulheres e Homens e pelo Código Federal de Instituições e Procedimentos Eleitorais (COFIPE), que exigia que os partidos políticos ou coalizões tivessem pelo menos 40% de candidatas mulheres. Finalmente, o governo mexicano aprovou a Lei Geral de Acesso de Todas as Mulheres a uma Vida Livre de Violência<sup>9</sup>.

<sup>7</sup> O México foi membro fundador da Carta da ONU e a ratificou em 7 de novembro de 1945, de acordo com a Biblioteca Dag Hammarskjöld em <<https://research.un.org/es/unmembers/founders>>; a DUDH foi ratificada em 10 de dezembro de 1948. Salvo indicação em contrário, as datas de ratificação dos documentos da ONU listados neste capítulo estão listadas na Coleção de Tratados da ONU on-line no endereço <<https://treaties.un.org/>>.

<sup>8</sup> As subseqüentes Conferências Mundiais sobre o Status da Mulher foram realizadas em Copenhague (1980), Nairobi (1985) e Pequim (1995). Os documentos finais das quatro conferências mundiais sobre a mulher podem ser encontrados em <<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/>>.

<sup>9</sup> As informações deste parágrafo foram recuperadas do *Diario Oficial de la Federación* (DOF) do México, edições de 12 de janeiro de 2001, 24 de junho de 2002, 2 de agosto de 2006, 1 de fevereiro de 2007 e 14 de janeiro de 2008, respectivamente. Recuperado em 17 de agosto de 2020, <[www.dof.gob.mx](http://www.dof.gob.mx)>.

## Feminismo e estudos de mulheres e gênero no México

---

Após o massacre estudantil em Tlatelolco em 1968, quando os movimentos estudantis desafiaram o controle do governo sobre a imprensa e a falta de oportunidades de participação política, ocorreu um despertar social e político no país, juntamente com o surgimento de vários veículos de comunicação da oposição. Em cooperação com este novo meio intelectual, escritores feministas de renome, jornalistas e acadêmicos colaboraram na criação da *Fem* (1976), a primeira revista a refletir sobre questões feministas e o papel da mulher na sociedade.<sup>10</sup> A criação desta revista coincidiu com a criação dos dois primeiros centros de estudos para mulheres, um na Universidade de Paris 8-Vincennes (1974) e outro na City University of New York (1977) (Buquet et al. 2020). María Pía Lara, filósofa mexicana, afirma: "Algumas pessoas questionam se existe um pensamento feminino.... É claro que há... Eu acredito fervorosamente que desde os anos 70 nós mulheres temos intervindo para criar uma forma particularmente importante de pensamento feminista, política, ética, estética e antropologicamente falando" (in del Rio 2020, p. 87).

A colaboração entre as mulheres feministas levou à criação dos primeiros programas acadêmicos a nível universitário, no El Colegio de México (1983), UNAM (1992) e Universidade de Colima (1993), que se concentraram nos estudos de gênero e das mulheres, enquanto que a Universidade Autônoma Metropolitana Xochimilco se concentrou em *Mujer: identidad y poder* (1984) (Buquet et al. 2020). Estas iniciativas foram consolidadas ao longo dos anos. No caso da UNAM, o Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG) defende o avanço da mulher na universidade e documenta a situação da igualdade de

gênero no país.<sup>11</sup> Em 2013, os acadêmicos afiliados ao Centro publicaram um importante estudo sobre padrões de gênero no emprego acadêmico universitário. O título do livro é provocativo, *Intrusos na Universidade*. O estudo utiliza tanto entrevistas quanto dados quantitativos para descrever o que Sandra Acker (1999) chamou de "roteiro de gênero", ou seja, as formas pelas quais as expectativas sociais influenciam as formas de pensar das mulheres e dos homens sobre o trabalho. Os autores descrevem dois tipos de segregação ocupacional. A primeira é a segregação horizontal, que ocorre entre campos do conhecimento, resultante da feminização de certas ocupações e da concentração dos homens na matemática e na ciência. O segundo tipo, a segregação vertical, manifesta-se dentro da UNAM na concentração de homens em posições de pesquisa e mulheres em posições de ensino. Esta segregação vertical é medida quantitativamente pela diferença salarial entre mulheres e homens (p. 288). O mesmo padrão se reflete na baixa participação de mulheres em altos cargos administrativos na maioria das universidades públicas do México (p. 281).

Um importante padrão de gênero também identificado no estudo de 2013 é a porcentagem de mulheres versus homens que são membros do mais alto nível (nível III) do Sistema Nacional de Pesquisadores (SNI) do México, sob os auspícios do Conselho Nacional de Ciência e Tecnologia (CONACTyT). De acordo com o CONACyT, os critérios para aderir ao SNI variam de acordo com a área de especialização, e é emitida uma convocação diferente para candidaturas para cada área em diferentes

---

<sup>10</sup> O último número da *Fem* foi publicado em 2005, mas todos os números da revista estão disponíveis em <<https://archivos-feministas.cieg.unam.mx/publicaciones/fem.html#a%C3%B1o>> (acessado em 12 de setembro de 2021).

<sup>11</sup> O antecessor do CIEG foi o Programa Universitário para Estudos de Gênero (PUEG), que iniciou uma pesquisa sistemática sobre questões relacionadas a gênero. PUEG tornou-se um centro acadêmico em 2016, após 25 anos como um programa.

intervalos de tempo.<sup>12</sup> Em 2013, 79% dos pesquisadores do nível III eram homens e 21% eram mulheres. A cada ano, os pesquisadores devem reaplicar para continuar como membros distintos do SNI e receber benefícios financeiros adicionais de acordo com seu nível. O estudo de 2013 concluiu que as mulheres que estão concentradas no corpo docente são menos propensas do que os homens a receber a

distinção pela filiação ao SNI. Mostra também que as mulheres levam muito mais anos para serem promovidas aos níveis avançados do SNI do que os homens (p. 79). Com base nos estudos acima sobre as mulheres na UNAM, procedemos a investigar como os padrões de gênero influenciam a carreira acadêmica das mulheres na universidade.

## Os direitos da mulher e a teoria da visibilidade nas universidades

---

*A invisibilização das contribuições teóricas, da criação de conceitos: o verdadeiro sexismo nas universidades.*

Nathalie Heinich 2018, Le Monde, Tribune, 11 de outubro.

Nathalie Heinich, feminista e membro do Centro Nacional Francês de Pesquisa Científica (Centre National pour la Recherche Scientifique [CNRS]),<sup>13</sup> argumenta que não é a invisibilidade, mas a *invisibilização* - o tornar invisível - das mulheres acadêmicas que reproduz a desigualdade de gênero nas universidades. Em 2018, Heinich escreveu dois artigos para o jornal francês *Le Monde*, nos quais ela explicou sua visão sobre gênero no meio acadêmico. A igualdade, como ela declarou em uma entrevista com Adèle Van Reeth (*Les chemins de la philosophie* 2018), diz respeito à paridade de gênero, à igualdade de cotas entre homens e mulheres. A paridade leva à igualdade, mas não leva à equidade ou à recompensa simbólica apropriada por suas contribuições acadêmicas. Heinich pede equidade não através da visibilidade numérica, mas através da visibilidade - o reconhecimento - do trabalho acadêmico das mulheres, não porque elas são mulheres e cumprem uma

cota de paridade, mas porque são acadêmicas ambiciosas e capazes (*Les chemins de la philosophie* 2018).

No segundo artigo, Heinich discute o termo "teto de vidro", que se refere aos obstáculos que as mulheres enfrentam no local de trabalho enquanto lutam por cargos mais altos: chega um nível na carreira das mulheres em que a proporção de mulheres cai dos níveis anteriores, como se houvesse uma espécie de teto transparente que só raramente é quebrado.<sup>14</sup> Na academia, o teto de vidro não é construído apenas pela invisibilização do trabalho acadêmico, mas os padrões de gênero influenciam tanto o trabalho das mulheres quanto o dos homens e as expectativas que as mulheres preferem ensinar em vez de se envolver em pesquisas avançadas (Heinich 2018b). Ela explica ainda que é norma que os pesquisadores citam trabalhos anteriores de seus colegas. Entretanto, homens - e mulheres - omitem 'sistemicamente' o

---

<sup>12</sup> O CONACyT utiliza um sistema de camadas. Os pesquisadores de nível I têm um doutorado ou equivalente, realizaram pesquisas de qualidade e aconselharam várias teses de graduação e pós-graduação. Além das exigências do nível I, os pesquisadores de nível II devem ter um histórico consistente e uma linha de pesquisa e ter aconselhado várias teses de pós-graduação. Além das exigências dos níveis I e II, os pesquisadores de nível III devem ter reconhecimento internacional e ter treinado pessoas altamente qualificadas no México (CONACyT 2020).

<sup>13</sup> Heinich administra um banco de dados sobre a invisibilização do pensamento feminino (Banque de données sur l'invisibilisation de la pensée des femmes), aberto às mulheres no meio acadêmico que tiveram seu trabalho *tornado invisível através da* omissão de citações, entre outras coisas (ver EHESS em <[http://cral.ehess.fr/docannexe/file/2711/invisibilisation\\_de\\_la\\_pensee\\_des\\_femmes.pdf](http://cral.ehess.fr/docannexe/file/2711/invisibilisation_de_la_pensee_des_femmes.pdf)>).

<sup>14</sup> O termo "teto de vidro" foi cunhado por Marilyn Loden durante uma mesa redonda da Women's Action Alliance em 1978 (<<http://www.loden.com/>>).

trabalho anterior das acadêmicas femininas (Heinich 2018). Esta omissão internalizada, juntamente com ofensas de plágio negligenciadas como formas proeminentes de invisibilização, não só prejudica as mulheres acadêmicas ao ignorá-las como autoras, mas também tem sérias repercussões em suas carreiras, pois as instituições acadêmicas permitem o acesso a cargos superiores de acordo com o histórico acadêmico de um membro do corpo docente, o que inclui o número de citações de seu trabalho. Heinich (2018b) esclarece que a questão não é o machismo ou o número de homens em posições de poder, mas a inerente, talvez inconsciente, falta de reconhecimento intelectual e a idéia persistente de que as mulheres não desejam perseguir a expressão última do pensamento - o desenvolvimento teórico.

Esta distinção entre invisibilidade à igualdade e invisibilidade à equidade evoca o direito internacional. Com demasiada frequência, nos quadros e debates internacionais sobre direitos humanos, a diferença entre estes dois termos é inexistente. De acordo com o glossário de termos UN Women, disponível no site do UN Women Training Centre, igualdade refere-se à representação igualitária de mulheres e homens em todas as esferas da vida social. A igualdade, manifestada em paridade, há muito tempo é um direito humano internacional. A equidade, por outro lado, procura aproveitar as necessidades essenciais dos socialmente marginalizados. No caso dos direitos das mulheres, porém, e como descreve o verbete sobre equidade, as Nações Unidas têm usado a igualdade e a equidade de forma intercambiável desde Pequim 1995. Na Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, está escrito: "a igualdade entre mulheres e homens é uma questão de direitos humanos e uma condição de justiça social e é também um pré-requisito necessário e fundamental para

a igualdade, o desenvolvimento e a paz" (cap. 1, no. 1, p. 7).<sup>15</sup> A entrada do termo equidade também se refere à Recomendação Geral 28 do Comitê para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher (2010), onde o parágrafo 22 explica como apenas igualdade, e não equidade, deve ser usada: "Pede-se aos Estados-partes que considerem exclusivamente os conceitos de igualdade entre mulheres e homens ou igualdade de gênero e não usem o conceito de equidade de gênero na implementação de suas obrigações nos termos da Convenção".

O uso do termo igualdade como um guarda-chuva aparece consistentemente na legislação mexicana. Em 2019, a IN Mujeres emitiu um acordo contendo um conjunto de regras para alcançar a igualdade de gênero em todos os setores governamentais. O documento não apenas apresenta uma estrutura mais clara de ação baseada em indicadores concretos para monitorar o progresso na igualdade de gênero, mas também fornece um glossário de termos que distinguem igualdade, igualdade de gênero, igualdade substantiva e igualdade de resultados. Igualdade refere-se à não-discriminação final; igualdade de gênero refere-se à não-discriminação e igualdade de acesso a oportunidades independentemente do sexo; igualdade substantiva refere-se ao direito de todos de acessar oportunidades de desenvolvimento para reduzir as disparidades socioeconômicas; igualdade de resultados refere-se ao fato de homens e mulheres serem iguais em todas as áreas, tanto quantitativa quanto qualitativamente. O glossário também menciona a CEDAW. Neste contexto, os argumentos sobre o teto de vidro acadêmico e a visibilidade das mulheres no trabalho acadêmico contribuem para uma interpretação reflexiva da estrutura da CEDAW na academia

---

<sup>15</sup> Compare com a nota de rodapé 5. aslkfjasdkfjadsklfnm, lkasdjlkdsdaf



## O teto de vidro na carreira acadêmica das mulheres na UNAM

---

Para identificar a prevalência do teto de vidro e a visibilidade das mulheres, nos concentramos nas carreiras acadêmicas das mulheres na UNAM. Em 2020, 44.985 pessoas formaram o corpo docente em postos de pesquisa ou ensino na UNAM, dos quais 45% eram mulheres.<sup>16</sup> Entre elas, 14.483 ou 45% trabalhavam como professoras (de 32.055 professoras). Ao contrário de outras universidades, a UNAM faz distinção entre o ensino em tempo integral e o corpo docente de pesquisa. Como mencionado acima, é dentro destas duas categorias de emprego que encontramos os padrões de gênero mais arraigados. A presença global de mulheres entre os professores titulares foi de 3.648 ou 47%; as pesquisadoras responderam por apenas 3% (976) do número total de pesquisadores em tempo integral que trabalham nos prestigiosos institutos de pesquisa da Universidade (de 2.685 pesquisadores) (UNAM 2020). Este padrão nas categorias de emprego se traduz em diferenças significativas em sua remuneração financeira e nas distinções que recebem do governo como pesquisadores reconhecidos.

Os números da UNAM mostram que a distribuição de mulheres no corpo docente tem avançado a igualdade para mulheres em posições não-tenured e tenured, mas não dentro de posições de pesquisa sênior. É nestes escalões superiores que ocorre o teto de vidro na visibilidade das mulheres acadêmicas. A teoria da visibilidade explica porque o teto de vidro prevalece para as mulheres acadêmicas mexicanas. Seria ilusório esperar uma representação feminina de 50% em todos os escalões acadêmicos se a população não fosse composta de 50% de professores e 50% de professoras, mas seria de se esperar que a porcentagem de representação à medida que as mulheres acadêmicas subissem de um degrau para o outro para permanecer um pouco constante. Em vez disso, como indicado acima, a porcentagem de

professoras e acadêmicas permanece constante nos dois primeiros níveis, mas cai no nível mais avançado.

Para aprofundar a questão, focalizamos três campos de conhecimento que mostram desequilíbrios na representação das mulheres em todos os níveis, assim como duas disciplinas que melhor caracterizam essas disparidades dentro de cada campo: nas ciências, física e matemática; nas humanidades, literatura e filosofia; e nas ciências sociais, direito e economia. Para explicar as diferenças de classificação, os autores também consideraram o número de professores nas faculdades e os compararam com os professores dos institutos de pesquisa associados a suas disciplinas. A UNAM tem 35 institutos de pesquisa especializados que se concentram na pesquisa avançada em campos específicos (UNAM 2020b).

Para as ciências, o estudo considerou a Faculdade de Ciências e seus correspondentes Institutos de Radio Astronomia e Astrofísica, Matemática e Física. Estas disciplinas mostram baixas porcentagens de acadêmicas femininas. Na Faculdade de Ciências, das 3.093 professoras, 1.279, ou 41%, eram mulheres, mas nos institutos a porcentagem de mulheres pesquisadoras era menor. No Instituto de Matemática, de 112 pesquisadores, 25 ou 22% eram mulheres, enquanto que no Instituto de Radioastronomia e Astrofísica, de 30 pesquisadores, 6% ou 20% eram mulheres. A presença de mulheres é menos visível no Instituto de Física onde, de 174 pesquisadores, apenas 31 ou 18% são mulheres. Os campos científicos mostram a maior diferença na representação proporcional entre os membros do corpo docente e os institutos de pesquisa.

O caso das humanidades mostrou uma proporção maior de pesquisadores do sexo feminino no ensino médio, mas se olharmos apenas para a filosofia, os professores

---

<sup>16</sup> Os autores arredondaram as porcentagens para a unidade mais próxima.

masculinos são consideravelmente mais numerosos. No ensino médio, as professoras de história, filologia e filosofia foram responsáveis por 52%. Da mesma forma, na Faculdade de Filosofia e Artes havia 1.279 professores, dos quais 682, ou seja, 53%, eram mulheres. A porcentagem de mulheres pesquisadoras no Instituto de Pesquisa Filológica foi de 58% (109 de 187 pesquisadores), e 59% no Instituto de Pesquisa Histórica (47 de 79 pesquisadores). Entretanto, o Instituto de Investigaciones Filosóficas reverteu a tendência, com apenas 23 ou 39% das 59 pesquisadoras, o que é paralelo ao corpo docente em nível de faculdade em filosofia: de 190 professores, apenas 69 ou 36% eram mulheres no outono de 2020 (UNAM 2020c). A invisibilidade da mulher dentro da filosofia está documentada em um livro *Las filósofas tienen la palabra* (2020), no qual a autora Fanny del Río apresenta através de entrevistas as reflexões pessoais de dez mulheres filósofas mexicanas sobre sua trajetória acadêmica. O filósofo Olbeth Hansberg comenta,

Fui o primeiro diretor do Instituto de Pesquisas Filosóficas. Não havia lá mulheres; era um instituto absolutamente masculino. O mundo de um homem. Mais tarde, quando o reitor Juan Ramón de la Fuente chegou, ele me convidou para ser coordenador de Humanidades, e eu também fui a primeira mulher nessa posição.... Eu também fui uma das poucas mulheres no Conselho de Administração. Foi uma experiência maravilhosa para mim, muito enriquecedora. Eu estive no Conselho por quase dez anos". (p. 74).

As ciências sociais mostraram um aumento menor mas constante na representação proporcional entre as nomeações para ensino e pesquisa. A presença de mulheres é mais visível nesta área. A Faculdade de Direito tinha 1.440 professores, dos quais 546 (38%) eram mulheres, enquanto que o Instituto de Pesquisa Jurídica tinha 65 mulheres (43% de 151 pesquisadores). Da mesma forma, a Faculdade de Economia tinha 1.008 professores, dos quais 391 (39%) eram mulheres, enquanto o Instituto de Pesquisa Econômica tinha 114

pesquisadores, dos quais 43% ou 49 eram mulheres. Assim, as ciências sociais foram a única área onde os números mostraram um aumento uniforme no acesso das mulheres pesquisadoras a cargos de pesquisa de alto nível.

Finalmente, os padrões de gênero na remuneração financeira foram investigados. Na UNAM, as diferenças salariais estão associadas com a posição dos acadêmicos no sistema, mas não com o gênero em si. Segundo a Universidade, o corpo docente é dividido em técnicos acadêmicos, assistentes de ensino ou pesquisa, professores e pesquisadores. Os salários dependem não apenas de cada uma dessas três divisões, mas também das categorias dentro de cada divisão (A, B ou C), suas notas e o tipo de acordo de trabalho (taxa ou contrato, tempo parcial ou tempo integral). Os cargos de professor associado exigem um mestrado, mas para ser professor-pesquisador, os professores titulares devem ter um doutorado. Embora o Contrato Coletivo de Trabalho 2018-2020 da UNAM estabeleça na cláusula 62 que os salários também dependem de os professores ministrarem cursos de graduação ou pós-graduação, a cláusula 59 proíbe a redução dos salários sob quaisquer condições, enquanto a cláusula 58 estabelece que os salários são estabelecidos de acordo com os requisitos do cargo e da categoria, e não por qualquer outra característica. Assim, o Contrato proíbe as diferenças salariais baseadas no gênero, mas não é capaz de garantir a igualdade de representação de gênero em todos os níveis da UNAM.

As mulheres da UNAM, sejam professores ou pesquisadores, enfrentam outro teto de vidro em seus esforços para se tornarem membros do SNI. No caso da UNAM, e trabalhando com dados do CONACyT, este estudo descobriu que havia 69% ou 4.549 pesquisadores do SNI nos níveis I, II, III e candidatos, dos quais 39% ou 1.754 eram mulheres. Além disso, de 2.355 pesquisadores de nível III dentro do SNI, 816 ou 35% eram da UNAM, e 25% eram mulheres (CONACyT 2018b) - dentro da UNAM (2020), como visto acima, a proporção de mulheres no mais alto nível de

pesquisadores era de 36%, o que a coloca acima da média do país. Por campo, havia 55 pesquisadoras UNAM nível III em biologia, 27 em ciências sociais, 44 em física e matemática, 47 em ciências humanas e ciências do comportamento, 22 em ciências médicas e da saúde, 5 em biotecnologia e 2 em engenharia (CONACyT 2018).

Em termos de incentivos à pesquisa em nível nacional, em 2018, as pesquisadoras receberam 44% de todas as bolsas

disponíveis para conduzir pesquisas no exterior, em comparação com 56% dos pesquisadores masculinos (Garcia 2020). No estudo de 2013, como mencionado acima, as mulheres representavam 21% dos pesquisadores de Nível III, o que não é um aumento significativo durante a última década. Como afirma a filósofa Fernanda Navarro, "então igualdade, não; equidade, sim. Não queremos ser iguais aos homens" (in del Río 2020, p. 102).

## **Equidade em vez de igualdade como objetivo dos direitos humanos internacionais das mulheres**

---

O caso da UNAM demonstra como a teoria da visibilidade está ligada aos direitos internacionais de emancipação da mulher. De acordo com a estrutura internacional da CEDAW, a visibilidade é concretizada como igualdade de gênero de jure na política universitária. Como é fácil de observar e rastrear como porcentagem, a visibilidade também aparece em relatórios que dão conta de iniciativas de jure ou de igualdade de resultados. Os autores argumentam que a UNAM cumpre com a igualdade de jure e igualdade de resultados devido à confluência do direito internacional e nacional, e a natureza vinculante deste último com as leis universitárias. De fato, a estrutura da UNAM para apoiar a igualdade de gênero data de meados dos anos 2000 e se baseia na Declaração de Beijing de 1995.

No entanto, a teoria feminista interpreta a igualdade de gênero não como uma porcentagem ou uma cota, mas como a possibilidade de as mulheres darem contribuições substanciais ao meio acadêmico. O teto de vidro entre a posse e os cargos de pesquisa sênior não apenas revela que a porcentagem geral de mulheres professoras e acadêmicas na UNAM não permanece constante em todos os níveis, indicando que mais trabalho precisa ser feito na visibilidade, mas também sugere que o maior problema é a invisibilização de mulheres acadêmicas em cargos de pesquisa sênior que estão produzindo teoria enquanto as mulheres estão concentradas no corpo docente.

O estudo de caso da UNAM aponta para um fraco progresso na igualdade de gênero de fato no meio acadêmico. Interpretamos esta situação como um resultado direto do termo de igualdade nos documentos internacionais de direitos humanos, incluindo a CEDAW, que obscurece as lacunas de igualdade observadas enquanto as mulheres acadêmicas se esforçam para avançar em suas carreiras. Na UNAM, os números refletem uma porcentagem maior de mulheres em todos os níveis, mas também refletem uma menor visibilidade quando as mulheres pesquisadoras querem ser pesquisadoras nos níveis mais altos. As pesquisadoras da UNAM no SNI são menos visíveis do que dentro da UNAM, e ainda menos visível é a porcentagem de mulheres acadêmicas em nível nacional. A desigualdade de resultados só lança luz sobre questões de invisibilidade, enquanto a igualdade de fato não é monitorada sistematicamente. Isto sugere a invisibilização das mulheres, apesar dos ganhos de visibilidade. A igualdade de jure existe. A igualdade de fato existe até um certo nível de visibilidade, mas a estrutura normativa da UNAM e os relatórios que apresentam o progresso da igualdade não contabilizam as discrepâncias de equidade em níveis mais altos.

Argumentos sobre a invisibilização das mulheres acadêmicas porque elas não aspiram à teorização permeiam de fato o ensino superior e as instituições de

pesquisa.<sup>17</sup> O caso da UNAM é um exemplo do roteiro de gênero que existe no ensino superior com uma presença reduzida de mulheres em matemática e ciências como a física. O mesmo vale para a filosofia, uma disciplina conhecida por sua exigência de pensar e teorizar. Seguindo o roteiro de gênero, as mulheres estão sobre-representadas em profissões tradicionalmente femininas, como as ciências sociais e humanas, que muitas vezes são erroneamente consideradas menos exigentes na produção do pensamento em nível teórico. Outras escolas com representação feminina majoritária são as de ensino, enfermagem e parteira, trabalho social e línguas (UNAM 2020). Estes fatos confirmam o roteiro de gênero e as expectativas sociais que influenciam tanto mulheres quanto homens, apoiando a crença imprecisa de que, devido às suas qualidades, as mulheres são melhores em cuidar das pessoas e ensinar, mas menos em desenvolver a teoria. Esta crença internalizada também é projetada em cargos administrativos superiores na universidade, onde os homens escolhem outros homens para fazer parte de suas equipes de liderança e podem selecionar quem os substitui, continuando e reproduzindo o ciclo de desigualdade e dominação masculina.<sup>18</sup>

Em resumo, as realizações de Sor Juana em literatura e filosofia e de Matilde Montoya em medicina foram chocantes para as sociedades de seu tempo. Não apenas estavam tornando as mulheres visíveis - no caso de Sor Juana apelando diretamente para a igualdade de gênero - mas estavam abrindo as portas para que as mulheres pensassem abertamente. Séculos se passaram e a sociedade mexicana se abriu à igualdade de gênero. Nessa medida, as universidades têm sido lugares transformadores para a emancipação da mulher. As estátuas de Sor Juana e Matilde

estão agora na Avenida de las Heroínas na Cidade do México (CDMX 2020).

Na legislação de direitos humanos e na análise estatística apóiam a igualdade, mas a equidade permanece não monitorada. O uso universal do termo igualdade, que engloba equidade na lei de direitos humanos para igualdade de gênero, impede que as mulheres acadêmicas utilizem esses direitos para se emanciparem. A estrutura da CEDAW funciona através do monitoramento da igualdade de jure, de fato e de resultados. Entretanto, enquanto a igualdade de jure e de fato atualmente se refere à visibilidade, a igualdade de fato deve sempre se referir à visibilidade. Quando a estrutura envolve implicitamente a equidade, a legislação não deixa isso claro. Especialmente no meio acadêmico, as estruturas políticas apoiam a igualdade de oportunidades e tratamento, mas a questão da equidade surge na prática dentro do meio acadêmico quando as instituições confundem avanços nos resultados com a igualdade de fato. Em outras palavras, desde o início, a igualdade de jure é interpretada e medida apenas como visibilidade em representação, mas as contribuições das mulheres para a academia permanecem invisíveis, diminuindo os resultados da igualdade de fato.

Para alcançar a equidade de gênero, a visibilidade - ou igualdade de fato - deve ser sistematicamente monitorada. Na UNAM, a última análise abrangente do CIEG sobre a situação da igualdade de gênero na universidade foi realizada em 2011.<sup>19</sup> Este tipo de pesquisa é essencial para monitorar a participação das mulheres, mas um novo estudo ainda não foi publicado. Encorajamos todas as universidades a realizar pesquisas regulares sobre a situação das mulheres, inclusive quando seguem a nomenclatura internacional sobre igualdade como um termo guarda-chuva para igualdade e equidade. É essencial dar

---

<sup>17</sup> De forma semelhante, consulte Acosta Riveles (2019)

<sup>18</sup> Baseado na comunicação pessoal de Zaira Navarrete Cazales, Professora de Educação na UNAM (outubro de 2020).

<sup>19</sup> Informações disponíveis em <<https://cieg.unam.mx/estudios-estadistics-igualdad.php>>

explicitamente conta do progresso em visibilidade, representação proporcional em posições de pesquisa de prestígio e liderança, bem como visibilidade, reconhecimento adequado do trabalho acadêmico através de citações e reconhecimento de contribuições teóricas.

Os compromissos internacionais com os direitos humanos das mulheres têm contribuído para fortalecer as metas de igualdade de gênero no México. Entretanto, o roteiro de gênero persiste nas políticas e práticas internas que regulamentam o emprego acadêmico. Essas políticas e práticas, assim como os critérios incorporados na designação de acadêmicos como distintos, contribuem para tornar invisível a presença das mulheres no meio acadêmico. O objetivo da equidade permanece esquivo, apesar de as feministas terem deixado claro que a igualdade de fato e a emancipação da mulher só ocorrerão quando a conceitualização teórica e a construção da teoria forem valorizadas igualmente, independentemente do gênero.

O caso UNAM de fato confirma o papel crucial da universidade no avanço da mulher em todos os campos do conhecimento. Mostra também o valor da aplicação dos direitos humanos como uma estrutura para destacar formas de transformar o ensino superior para alcançar a equidade de gênero entre os acadêmicos. Além disso, ela demonstra o papel central que a universidade pode desempenhar na emancipação da mulher.

Esperamos que esta pesquisa ajude a criar mais impulso para que as universidades continuem a aprender sobre como os processos administrativos internos dificultam a emancipação da mulher dentro da comunidade acadêmica, de modo que as políticas possam ser implementadas para cumprir o potencial emancipatório das instituições de ensino superior.

Recebido em 01 de outubro de 2021

Aprovado em 20 de dezembro de 2022.

## Referências

---

- Acosta Riveles, I.L. (2019). Lacuna de gênero na universidade, produtivismo e tecnologias da informação. Em *Encuentros Multidisciplinares*, 62, 1-16.
- Acker, S. (1999). *A Realidade do Trabalho do Professor: Nunca um Momento Monótono*. Cassell/Continium.
- Buquet, A., Cooper, J.A., Mingo, A., & Moreno, H. (2013). *Intrusos na Universidade*. UNAM, PUEG.
- Buquet, A., López, H., & Moreno, H. (2019). Relevância dos estudos de gênero nas universidades. Em *Perfiles Educativos*, 42(167), 178-196.
- Carrillo, A.M. (2002) *Matilde Montoya: Primera Médica Mexicana*. DEMAC.
- Centro de Pesquisa e Estudos de Gênero (CIEG). (n.d.). Estudos e estatísticas. Recuperado em 11 de agosto de 2020, <https://cieg.unam.mx/estudios-estadistics-igualdad.php>
- Centro de Pesquisa e Estudos de Gênero (CIEG). (2017). Arquivo Histórico do Feminismo. Recuperado em 12 de setembro de 2020, <https://archivos-feministas.cieg.unam.mx/publicaciones/fem.html#a%C3%B1o>
- Comitê para a Eliminação e Discriminação contra a Mulher (CEDAW) (2010). Recomendação Geral Nº 28 sobre as obrigações fundamentais dos Estados Partes

nos termos do artigo 2º da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Recuperado em 15 de agosto de 2020, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G10/472/60/PDF/G1047260.pdf?OpenElement>

*Les chemins de la philosophie* (2018, 13 de novembro). Épisode 2: quelle place pour les femmes à l'université. Em *Les chemins de la philosophie*. [podcast]. Apresentado por Adèle Van Reeth no Citéphilo 2018. Recuperado em 23 de julho de 2020, [https://www.franceculture.fr/emissions/les-chemins-de-la-philosophie/quelle-place-pour-les-femmes-a-luniversite?utm\\_medium=Social&utm\\_source=Facebook&fbclid=IwAR3uL\\_b7ItVYvmu2Ncep-XYoqJWbiomPIM5IhbJvspl8kkOSDCfeyigvpgl#Echobox=1542115646](https://www.franceculture.fr/emissions/les-chemins-de-la-philosophie/quelle-place-pour-les-femmes-a-luniversite?utm_medium=Social&utm_source=Facebook&fbclid=IwAR3uL_b7ItVYvmu2Ncep-XYoqJWbiomPIM5IhbJvspl8kkOSDCfeyigvpgl#Echobox=1542115646)

Conselho Nacional de Ciência e Tecnologia (CONACYT). (2018a). Critérios específicos de avaliação. Área VII: Engenharia. Recuperado em 22 de julho de 2020, <http://www.conacyt.gob.mx/index.php/el-conacyt/sistema-nacional-de-investigadores/otros/marco-legal-sni/criterios-sni/13720-criterios-especificos-avii/file>

Conselho Nacional de Ciência e Tecnologia (CONACYT). (2018b). Listado de investigadores vigentes por grado, nivel, adscripción, entidad federativa y área del conocimiento 2018. Recuperado em 21 de julho de 2020, <https://datos.gob.mx/busca/dataset/sistema-nacional-de-investigadores>

Conselho Nacional de Ciência e Tecnologia (CONACYT). (2020). Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores. Recuperado em 25 de julho de 2021, <https://www.conacyt.gob.mx/Reglamento-sni.html>

Del Río, F. (2020). *Las filósofas tienen la palabra*. Siglo XXI Editores.

Jornal Oficial da Federação (DOF). Recuperado em 5 de agosto de 2020, [www.dof.gob.mx](http://www.dof.gob.mx)

École des Hautes Études en Sciences Sociales (EHESS) (n.d.). Banque de données sur l'invisibilisation de la pensée des femmes (d'un certain "plafond de verre" dans le monde universitaire). Recuperado em 8 de agosto de 2020, [http://cral.ehess.fr/docannexe/file/2711/invisibilisation\\_de\\_la\\_pensee\\_des\\_femmes.pdf](http://cral.ehess.fr/docannexe/file/2711/invisibilisation_de_la_pensee_des_femmes.pdf)

Galeana de Valadés, P. (1990). *Antología de mujeres universitarias*. UNAM.

Garcia, A.K. (2020, 8 de março). Dia Internacional da Mulher: 8 gráficos sobre a desigualdade de gênero. Recuperado em 22 de julho de 2020, <https://www.economista.com.mx/economia/Dia-Internacional-de-la-Mujer-8-graficos-sobre-la-desigualdad-de-genero-20200308-0002.html>

Hansen, D. (2018). Sor Juana Inés de la Cruz e as exigências da educação. Em *Teoria da Educação*, 68(4-5), 443-475.

Heinich, N. (2018a, 11 de outubro). L'invisibilisation des apports théoriques, des créations conceptuelles: le vrai sexisme universitaire. No *Le Monde*, Tribuna.

Heinich, N. (2018b, 9 de novembro). L'invisibilisation de la pensée des femmes, l'autre "plafond de verre". No *Le Monde*, Tribuna.

Instituto Nacional da Mulher (IN Mujeres) (2019, 24 de dezembro). Acuerdo por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, para el ejercicio fiscal 2020. Recuperado em 17 de agosto de 2020, [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5582733&fecha=24/12/2019](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5582733&fecha=24/12/2019)

Organização Internacional do Trabalho (OIT) (1951). Convenção sobre a Igualdade de Remuneração (No. 100). Recuperado em 9 de agosto de [2020](#).

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312245,en:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312245,en:NO)

- Organização Internacional do Trabalho (OIT) (1975). Declaração sobre Igualdade de Oportunidades e Tratamento para Mulheres Trabalhadoras. Recuperado em 9 de agosto de 2020, [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1975-58-series-A\)96-100.pdf#page=2](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1975-58-series-A)96-100.pdf#page=2)
- Loden, M. (n.d.). Revisitando o teto de vidro. [on-line]. Retrieved September 12, 2020, <http://www.loden.com/Site/Site/Articles%20-%20Videos%20-%20Survey/C615CFE8-A70C-4E3A-9F81-8EACB0E087D0.html>
- MxCity (2020, 12 de setembro). 12 grandes heroínas que terão suas estátuas no Paseo de la Reforma. Recuperado em 23 de setembro de 2020, <https://mxcity.mx/2020/09/12-grandes-heroinas-que-tendran-sus-estatuas-sobre-el-paseo-de-reforma/>
- Organização dos Estados Americanos (OEA). (n.d.). Gênero na OEA. Recuperado em 27 de julho de 2020, <https://www.oas.org/en/CIM/gender.asp>
- Ministério do Interior (SEGOB). (1953, 17 de outubro). Decreto que reforma os artigos 34 e 115 da Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos. Recuperado em 9 de agosto de 2020, [http://www.dof.gob.mx/nota\\_to\\_imagen\\_fs.php?cod\\_diario=199329&pagina=1&seccion=0](http://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?cod_diario=199329&pagina=1&seccion=0)
- Ministério do Interior (SEGOB). (1974, 31 de dezembro). Decreto que adiciona e reforma os artigos 4º, 5º, 3º e 123 da Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos, em relação com a Igualdad Jurídica da Mulher. Recuperado em 9 de agosto de 2020, [http://www.dof.gob.mx/nota\\_to\\_imagen\\_fs.php?codnota=4737525&fecha=31/12/1974&cod\\_diario=204144](http://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4737525&fecha=31/12/1974&cod_diario=204144)
- Organização das Nações Unidas (ONU). (n.d.). Coleção do Tratado das Nações Unidas. [on-line]. Recuperado em 27 de julho de 2020, <https://treaties.un.org>
- Organização das Nações Unidas (ONU). (1945). Carta das Nações Unidas e Estatuto da Corte Internacional de Justiça. Recuperado em 22 de julho de 2020, <https://www.un.org/en/charter-united-nations/>
- Organização das Nações Unidas (ONU). (1948). Declaração Universal dos Direitos Humanos. Recuperado em 22 de julho de 2020, <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>
- Organização das Nações Unidas (ONU). (1979). Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher. Recuperado em 28 de julho de 2020, <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>
- Universidade Nacional Autônoma do México (UNAM). (2018). *Contrato Coletivo de Trabalho 2018-2020*. UNAM. Recuperado em 12 de agosto de 2020, [https://www.stunam.org.mx/27contrato/historicoadminis/cccolectivo\\_2018-2020.pdf](https://www.stunam.org.mx/27contrato/historicoadminis/cccolectivo_2018-2020.pdf)
- Universidade Nacional Autônoma do México (UNAM). (2020a). *Agenda Estatística 2020*. UNAM. Recuperado em 23 de julho de 2020, <https://www.planeacion.unam.mx/Agenda/2020/disco/#>
- Universidade Nacional Autônoma do México (UNAM). (2020b). Institutos, Centros e Programas. Recuperado em 5 de agosto de 2020, <https://www.unam.mx/investigacion/institutos-centros-y-programas>
- Universidade Nacional Autônoma do México (UNAM). (2020c). Filosofia e Letras. Calendário para o semestre de 2020-1. Recuperado em 23 de outubro de 2020, <https://servicios-galileo.filos.unam.mx/horarios/ordinarios/0836>

Biblioteca Dag Hammarskjold das Nações Unidas (n.d.). Estados membros fundadores da ONU. Recuperado em 19 de setembro de 2020, <https://research.un.org/es/unmembers/founders>

UN Women (n.d.). Pequim e seu Follow-Up. Recuperado em 17 de agosto de 2020, <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/>

Centro de Treinamento de Mulheres da ONU (n.d.). Glossário sobre igualdade de gênero. Recuperado em 15 de agosto de 2020, <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php>

UN Women & IN Mujeres (2018). *Igualdade de gênero*. Recuperado em 15 de julho de 2020, <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2019/igualdad%20de%20genero%202018%20web.pdf?la=es&vs=2011>