

FUNDAMENTACIÓN PARA LA CREACIÓN DE UNA INSTANCIA DE IGUALDAD EN CADA IES



RESPONSABLES

Flor de María Gamboa Solís
Juan Carlos Pinacho Cruz
Rosario Román Pérez
Leticia Torres Villa
Diana López Hernández
Angélica Aremy Evangelista García
Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez
Magdalena Jaime Cepeda
Patricia García Guevara
Silvia López Estrada
Elvira Sáenz López

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (coordinadora)
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo (CIAD)
Universidad Autónoma de Zacatecas
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
Colegio de la Frontera Sur
Universidad Autónoma de Sinaloa
Universidad Autónoma de Coahuila
Universidad de Guadalajara
Colegio de la Frontera Norte
Universidad Autónoma de Chihuahua

FUNDAMENTACIÓN PARA LA
**CREACIÓN DE UNA INSTANCIA
DE IGUALDAD**
EN CADA IES

RESPONSABLES

Flor de María Gamboa Solís	Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (coordinadora)
Juan Carlos Pinacho Cruz	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
Rosario Román Pérez	Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo (CIAD)
Leticia Torres Villa	Universidad Autónoma de Zacatecas
Diana López Hernández	Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
Angélica Aremy Evangelista García	Colegio de la Frontera Sur
Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez	Universidad Autónoma de Sinaloa
Magdalena Jaime Cepeda	Universidad Autónoma de Coahuila
Patricia García Guevara	Universidad de Guadalajara
Silvia López Estrada	Colegio de la Frontera Norte
Elvira Sáenz López	Universidad Autónoma de Chihuahua

DIRECTORIO

Dra. Lourdes Consuelo Pacheco Ladrón de Guevara
Coordinadora Nacional

Dra. Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez
Secretaria General

Comisiones	
Eje 1. Legislación y presupuesto	Dra. Leticia Paredes Guerrero (UADY)
Eje 2. Igualdad Sustantiva	Mtra. Carmen Cecilia Navarro Gautrín (UNISON)
Eje 3. Corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.	Dra. Dra. Patricia García Guevara (U. de G.)
Eje 4. Información, seguimiento y evaluación con perspectiva de género	Dra. Edith Mendieta Mendieta (UATx)
Eje 5. Lenguaje incluyente	Dra. Elia Pérez Nasser (COLPOS)
Eje 6. Sensibilización y capacitación	Dra. María García Castro (UAM-A)
Eje 7. Violencia de género y discriminación	Dra. Elvia González del Pliego Dorantes (IBERO-CDMX)
Eje 8. Estudios de las relaciones de género	Dra. Leyla Guadalupe Acedo Ung (UAM-X)

Diseño de portada LDCG. Denisse Alejandra Frías Ojeda

reniesigualdad@gmail.com

*Documento revisado y editado, diciembre 2023

Antecedentes

El conocimiento científico acumulado y las voces de la sociedad a través de diferentes grupos representativos han logrado llamar la atención sobre la igualdad de género en diversos organismos internacionales, haciendo que los estados parte se comprometan a implementar cambios para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. De ello da cuenta, por ejemplo, el Objetivo No. 5 para el Desarrollo Sostenible (ODS)¹ que establece una acción para promover la igualdad de género y fortalecer la autonomía y capacidad de agencia de todas las mujeres y las niñas. Esto implica que las necesidades y los derechos tanto de mujeres como de varones constituyan una dimensión integral en el diseño, la implementación, y el monitoreo de acciones de cooperación para el desarrollo (Conci, Gribaudo, & Tamango, 2019). En este sentido, será importante siempre considerar el enfoque interseccional e intercultural en un marco de derechos humanos a fin de que las acciones puedan ser aplicadas de forma pertinente y diferenciada.

Las Instituciones de Educación Superior, formadoras de recursos humanos, están llamadas a reconocer los instrumentos internacionales firmados por el Estado Mexicano, entre los que se destacan:

La Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su protocolo facultativo. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem Do Pará” instrumento del Sistema Interamericano que obliga a los Estados a eliminar la desigualdad, la discriminación y a garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo; Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

Por otro lado, en el ámbito nacional, en primer lugar, está la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Art. 1, Capítulo 1. De los Derechos Humanos y sus garantías) que, nos obliga a reconocer los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de los que México es parte, y

¹ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Asimismo, en 2003 se aprueba la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y en los años 2006 y 2007 se publican la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia misma que definió el derecho a una vida libre de violencia por primera vez en México.

Con base en este marco normativo nacional e internacional que no solamente obliga al Estado Mexicano, sino también a instituciones privadas, es pertinente que al interior de las IES se reflexione de manera colectiva sobre las acciones que estos compromisos involucran, así como el impacto tienen los ODS dentro de sus estructuras, funciones y procedimientos, así como evaluar mediante diagnósticos sistematizados el estado que guarda la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a los derechos humanos de las mujeres y, en general de todas las personas, en todos sus ámbitos.

Las universidades de América Latina enfrentan el reto de lograr que la igualdad se refleje en cambios profundos eliminando la desigualdad y discriminación que aún persisten (Didriksson, 2012). A pesar de los muchos sacrificios que implicaron exigencias y luchas continuas, a partir del siglo XIX, las mujeres lograron ingresar a la educación superior, incrementando de forma progresiva su presencia (Alvarado, 2004). Sin embargo, existe evidencia de la persistencia de desigualdades notables en el ámbito de la profesión académica (nombramientos y promociones), evaluaciones y otorgamiento de reconocimientos; acceso y permanencia por áreas y disciplinas, así como en ciertas regiones del país (García Guevara, 2004; Buquet Corleto, 2011).

Por lo anterior, uno de los retos más importantes que enfrentan las Instituciones de Educación Superior (IES) en México, y las de casi todo el mundo, es el de erradicar la desigualdad de género que todavía se manifiesta y reproduce a su interior. Desde sus orígenes, las universidades no sólo han sido espacios históricamente desfavorables para las mujeres sino también escenarios de

violencia por razón de género, entre las que destacan la violencia sexual, la psicológica y la física, además de aquella cuya máxima expresión es el feminicidio (Ordorika, 2015).

Es indiscutible que en los últimos tiempos ha tomado fuerza el debate acerca de la importancia de incorporar la perspectiva de género e inclusión en las instituciones de educación superior. La idea persigue como objetivo la promoción de un cambio ético en las instituciones en aras de la construcción de una cultura institucional que promueva la justicia, el respeto, la inclusión, la solidaridad y la igualdad.

Justificación

Las IES deben asumir un rol protagónico junto a organizaciones de la sociedad civil y la sociedad en general, para impulsar la transversalización de la perspectiva de género. Es fundamental asumir posiciones activas en cuestiones de género con el apoyo y el impulso del ámbito académico, promoviendo políticas universitarias con perspectiva de género e inclusión, creando organismos en las diferentes instancias administrativas y académicas que se encarguen de implementar la perspectiva de género a todos los niveles, articulando programas específicos de formación, capacitación, y abriendo la posibilidad de discutir y enfrentar los obstáculos del trabajo igualitario de género en el mundo universitario, empresarial, y en la sociedad en general (Conci, Gribaudo, & Tamango, 2019).

A partir del Acuerdo de Formalización² y de la Declaratoria³ (Diario Oficial de Federación del 27 de marzo de 2020) modificada por acuerdo de Asamblea Nacional en Monterrey, Nuevo León, 21 de octubre de 2016, se establece como propósito principal de la RENIES, impulsar, organizar, articular y definir las estrategias para la transversalización e institucionalización de la igualdad de género en las instituciones de educación superior del territorio nacional. Para cumplir efectivamente dicho propósito, la RENIES se orienta por un Plan de

² https://renies.cieg.unam.mx/wp-content/uploads/2017/06/acuerdo_de_formalizacion_RENIES.pdf

³ https://renies.cieg.unam.mx/wp-content/uploads/2017/06/declaratoria_RENIES_PUEG.pdf

Acción, estructurado en 8 ejes estratégicos:

Eje 1. Legislación

Eje 2. Igualdad de oportunidades

Eje 3. Corresponsabilidad familiar

Eje 4. Estadísticas de género y Estudios y diagnósticos con perspectiva de género

Eje 5. Lenguaje incluyente

Eje 6. Sensibilización

Eje 7. Violencia por razón de género y discriminación

Eje 8. Observatorio

El despliegue del Plan de Acción en cada IES, así como sus avances y logros, hoy en día, responden a diversos criterios, entre los que destacan aquellos que tienen relación con el contexto de las IES:

1. *El tipo de personalidad jurídica de cada IES.* La estructura organizacional difiere entre universidades, institutos tecnológicos, escuelas y centros de investigación. Lo que da pie a dinámicas diversas en la gestión de igualdad.
2. *La vinculación entre los estudios de género y/o feministas y las instancias formales responsables de la política de género.* En cada IES existe una masa crítica de académicas que desarrollan investigación y docencia desde la perspectiva feminista y de los estudios de género, y también instancias responsables de la política de género. Entre ambos universos no existe necesariamente una vinculación directa. Las académicas pueden estar involucradas con la gestión institucional de igualdad a partir de sus propios recursos, capacidades, e intereses, movidas por una especie de voluntarismo (Stimpson, 1998), sin participar de manera directa en las instancias responsables de la política de género. Y dichas instancias, no necesariamente están integradas por personal formado en estudios de género y/o con perspectiva feminista. Su designación por las autoridades en turno, puede recaer en personal administrativo de la institución sin tomar en cuenta la formación especializada.
3. *La flexibilidad de las agendas institucionales para responder a las*

demandas de igualdad de género en la educación. El interés y la preocupación por la falta de igualdad de oportunidades, la discriminación y la violencia por razón de género contra las mujeres y personas de la diversidad sexo-genérica, así como por la búsqueda de soluciones efectivas, es variable entre las agendas institucionales de las IES. Además de estar sujetas a las visiones particulares del equipo de autoridades en turno, con lo cual, las acciones tendientes a la búsqueda de igualdad no dejan de circunscribirse a ventajas coyunturales y por ello corren el riesgo de perder efectividad o de tener continuidad en las subsiguientes administraciones. Esta dinámica debe evitarse.

4. *Las instancias formales responsables de la política de género en las IES.* Con base en los datos arrojados por el Cuestionario de Diagnóstico, que se elaboró para conocer la situación de las instancias que atienden la igualdad de género, de las 43 IES que respondieron, 76.74% sí cuenta con una instancia formal, sin embargo, la estructura, funciones y atribuciones no están unificadas. El 36% depende directamente de quien ocupa el cargo de la Rectoría. 7 universidades no cuentan con personal para atender estas instancias y solo 6 de éstas cuentan con un personal mayor a 10 personas para atenderlas. Además, dicha instancia es denominada de diez maneras distintas: 'programa', 'coordinación', 'unidad', 'departamento', 'dirección', 'centro', 'sistema', 'observatorio', 'comisión', 'comité'. Esta diversidad de nombres apunta de entrada, hacia una diversidad de concepciones en torno al tipo de medidas, estrategias y acciones que se llevan a cabo en cada IES, y evidencia la falta de criterios unificados y estandarizados para actuar, atender con sustento jurídico e incluso para designar un presupuesto exclusivo a la atención de la igualdad de género en las instituciones.

Por lo anterior, se considera indispensable impulsar la creación de una **Instancia de Igualdad de Género** al interior de cada IES con miras a homogenizar las acciones, medidas y estrategias que, articuladas al Plan de Acción de la RENIES, contribuirán a garantizar e impulsar de manera efectiva la

transversalización e institucionalización de la igualdad de género y la inclusión en la educación media superior y superior en México.

Características de esta instancia:

1. Personalidad jurídica
2. Posición dentro de la estructura de la IES cercana a la máxima autoridad
3. Presupuesto etiquetado para su funcionamiento
4. Personal formado en estudios de género y feminismos.
5. Contar con personal de apoyo administrativo

La Instancia de Igualdad de Género, deberá ser capaz de impulsar los cambios que garanticen la igualdad, con enfoque interseccional e intercultural en su caso, a través de sus normas, reglamentos, estatutos y diagnósticos que permitan el diseño de planes de acción que contemplen claramente un ciclo de monitoreo y evaluación de resultados a través de la inclusión de indicadores.

Lo anteriormente expuesto se refuerza también con el artículo Vigésimo Primero del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2018. En él se establece que el Ejecutivo Federal deberá instituir las Unidades de Género de la Administración Pública Federal en un plazo de 60 días naturales a partir de la entrada en vigor del referido decreto⁴. Asimismo, en el "PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual", emitido por las Secretarías de Gobernación y Función Pública y por el Instituto Nacional de las Mujeres y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 2020⁵.

Este instrumento, concibe a las Unidades de Género como los mecanismos que promueven e implementan una cultura institucional y organizacional con

⁴ http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/iniclave/64/CD-LXIV-I-1P003/04_dof_003_30nov1_18.pdf Transitorios. Vigésimo primero.

⁵ http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590606&fecha=27/03/2020 Capítulo 1. Generalidades 6 fracción mm).

enfoque de igualdad de género y sin discriminación, y que impulsan que este enfoque permee, de manera transversal en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales. Si bien las universidades son instituciones autónomas, no pueden autoexcluirse de atender la necesidad de crear un área encargada de promover y coordinar en su interior, las acciones en materia de igualdad y transversalización de la perspectiva de género.

Objetivo General:

Promover la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género e inclusión en las IES, con alcance en todas las actividades sustantivas de la institución, así como en las poblaciones que la integran, basada en la normatividad de igualdad y derechos humanos vigente a nivel local, nacional e internacional.

Objetivos Específicos:

1. Diseñar, ejecutar y evaluar un Plan de Igualdad en armonización con los objetivos constitucionales o de la Ley Federal vigente en materia de igualdad, y en coordinación con las distintas áreas de la institución, orientado a la planeación, ejecución y evaluación de actividades que permitan transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género en los marcos normativos, y cultura institucional, planes y programas de estudio, docencia, investigación, vinculación y extensión universitaria.
2. Construir estrategias orientadas a la aplicación de acciones afirmativas en todas las actividades académicas, docentes y administrativas de la institución que lo requieran, dando prioridad a las que resultaron más urgentes en el cuestionario diagnóstico, o bien a aquellas que ofrecen áreas de oportunidad para la incorporación de la perspectiva de género.
3. Diseñar políticas institucionales, acciones específicas y actividades de difusión y sensibilización que promuevan la corresponsabilidad laboral y familiar en tareas de cuidado y actividades domésticas que coadyuven a la

eliminación de la división sexual del trabajo.

4. Diseñar, ejecutar y evaluar programas permanentes de sensibilización, formación y capacitación en igualdad de género y no discriminación para el personal académico, administrativo y de servicios de la institución, así como para la población estudiantil.

Reglamento de Integración y Facultades de la Instancia de Igualdad de Género en las IES

El presente Reglamento de Integración y Funciones de la Instancia de Igualdad de Género en las IES, tiene como propósito establecer las principales consideraciones en la conformación de dicho espacio, aplicado de modo general para las instituciones educativas participantes, con las adecuaciones particulares que cada una tenga.

Apartado I. Del objetivo

Se crea la Instancia de Igualdad de Género como el área designada para promover la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las IES, con alcance en todas las actividades sustantivas de la institución, así como en las poblaciones que la integran, basada en la normatividad de igualdad vigente a nivel local, nacional e internacional.

La Instancia de Igualdad de Género dependerá de la administración central de la IES y será ratificada por el órgano máximo de gobierno de la institución, asentando su pertinencia y permanencia en el máximo documento rector de la institución. El periodo de permanencia será similar al periodo de gestión de la administración central de la IES, posibilitando su remoción a solicitud propia o por disposición de la instancia que la nombre.

Apartado II. De los recursos e integración

La Instancia de Igualdad de Género contará con el capital humano, material y financiero que resulten necesarios para su óptima operación y funcionamiento, en

términos de la normatividad aplicable, el tipo y tamaño de la IES, así como la disponibilidad presupuestaria y se integrará como mínimo por una Coordinación General y cuatro áreas, así como con el personal de colaboración suficiente para el eficaz cumplimiento de su objeto. Las áreas consideradas son:

1. Transversalización e institucionalización de la perspectiva de género.
2. Atención a la violencia por razón de género y la discriminación.
3. Atención a las poblaciones de la diversidad sexo-genérica y/o funcional, y quienes pertenecen a pueblos originarios.
4. Vinculación e investigación en perspectiva de género.

En el caso de la IES cuyo tipo y tamaño no permitan la integración de una instancia similar a la descrita en los párrafos anteriores, deberá contar con la persona titular de ésta, en colaboración con un Comité Institucional de Igualdad de Género, que será conformado por diversas personas de la comunidad, entre ellas del área directiva, docente, administrativa y estudiantil, quienes, de forma articulada, trabajarán en pro de la consecución de los objetivos de la instancia.

Apartado III. De la Titularidad y sus facultades

La persona titular de la Instancia de Igualdad de Género será nombrada y removida por la administración central o máximo órgano de gobierno universitario en turno y para su nombramiento la persona deberá contar con el siguiente perfil:

- Ser integrante activa y reconocida de la comunidad institucional.
- Poseer como mínimo el grado de licenciatura o algún grado mayor.
- Contar con experiencia académica y de investigación en estudios de género, y preferentemente en la implementación de la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y el enfoque interseccional.
- Contar con experiencia en puestos administrativos dentro de la institución.
- No haber sido sancionada por las autoridades institucionales como responsable directa o indirecta de algún acto de violencia por razón de género o discriminación contra integrantes de la comunidad institucional.

Dentro de las facultades que ejercerá la persona titular de la Instancia de Igualdad de Género, figuran:

- a) Planear, programar, organizar y dirigir el funcionamiento de la Instancia de Igualdad de Género, con su presupuesto correspondiente.
- b) Nombrar y remover al equipo colaborador de la Instancia de Igualdad de Género, atendiendo a los requisitos señalados en líneas anteriores para su selección.
- c) Promover la incorporación de la perspectiva de género en la planeación, programación, ejecución y evaluación de programas, proyectos, normas, acciones y políticas institucionales de la IES de manera transversal, así como darle seguimiento y verificar su cumplimiento.
- d) Coordinar su actuar con las áreas administrativas y académicas de la IES.
- e) Proponer y participar en la definición de acciones con instituciones públicas y privadas orientadas a la igualdad sustantiva, como modificaciones a las normativas institucionales en el entorno legal y de recursos humanos principalmente.
- f) Coordinar con la administración central o su similar en la IES, la revisión del presupuesto de la Institución para que se elabore con perspectiva de género, así como participar en el seguimiento a los recursos asignados a la institución para la igualdad de género etiquetados en el presupuesto interno y en los que se obtengan a través de programas gubernamentales.
- g) Contribuir y participar como representante institucional ante la RENIES y redes regionales de género dependientes o no de la ANUIES, así como en las acciones del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior ONIGIES.
- h) Promover la formación y sensibilización en estudios de género, al interior de la institución en coordinación con las instancias responsables de las áreas docente, administrativa, investigación, cultura y comunicación a través de acciones y metodologías que permitan su

transversalización.

- i) Desarrollar e implementar herramientas metodológicas, procesos y procedimientos para llevar a cabo el seguimiento y evaluación de las acciones institucionales realizadas en materia de género e igualdad.
- j) Generar estadísticas e informes periódicos con base en los registros académicos, administrativos y otras fuentes de datos en materia de violencia y discriminación contra las mujeres y sobre los avances en la institucionalización de la perspectiva de género en la IES, así como sobre los resultados y efectos de los planes, programas y políticas en la materia.
- k) Promover la celebración de acuerdos, bases y mecanismos de coordinación y concertación con instituciones públicas, privadas y organizaciones de la sociedad, que faciliten alcanzar las metas institucionales en materia de igualdad de género.
- l) Fungir como órgano de consulta y asesoría de la Institución en materia de género.
- m) Colaborar y recomendar a las instancias sancionadoras de la IES acerca de las quejas sobre violencia por razón de género y discriminación que se presenten y el abordaje que éstas tengan.
- n) Las demás que resulten o le confieran las autoridades de la IES.

El presente reglamento es de carácter enunciativo más no limitativo y estará sujeto a las características de cada institución de educación superior participante, sin embargo, podrá apegarse a la esencia de este. La revisión y actualización de dicho reglamento, estará a consideración de la titular de la Instancia de Igualdad de Género y deberá ser consultado con la instancia reguladora de la normativa institucional.

Referencias bibliográficas

- Alvarado, María de Lourdes (2004). *La educación "superior" femenina en el México del siglo XIX. Demanda social y reto gubernamental*. México, DF: Centro de Estudios Superiores Universitarios/Plaza y Valdés.
- Buquet, Ana (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles educativos*, 33, 211-225.
- Conci, María Cecilia, Gribaudo, Silvina Fernanda y Tamagno, María Virginia (2019). *Promoción de políticas e iniciativas en IES sobre igualdad de género en pos de la aplicación del objetivo 5 de desarrollo sostenible*. XIX Coloquio Internacional de Gestao Universitária. 25 al 27 de noviembre, Santa Catarina, Brasil.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_080520.pdf
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem Do Pará", http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf
- Didriksson, Axel (2012). La nueva agenda de transformación de la educación superior en América Latina. *Perfiles educativos*, 34 (138),184-203.
- García Guevara, Patricia (2004). *Mujeres académicas: El caso de una universidad estatal mexicana*. México: UDG/Plaza y Valdés.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 1 de febrero de 2007. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130420.pdf
- Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres. 2 de agosto de 2006. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf
- Ordorika, Imanol (2015). Equidad de género en la educación superior. *Revista de la Educación Superior*,44 (2), 7-17.
- Stimpson, Catherine R. (1998). ¿Qué estoy haciendo cuando hago estudios de las mujeres en los años 90? En Marisa Navarro y Catherine R. (comps.) *¿Qué son los estudios de las mujeres?* (127-165). México: Fondo de Cultura Económica.