

Haciendo género, haciendo academia: Un análisis feminista de la organización del trabajo académico en Chile

Doing gender, doing academia: A feminist analysis of the academic work organization in Chile

Nicolás Ríos González^{1*}, Marcela Mandiola Cotroneo², Alejandro Varas Alvarado³

¹ Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Valparaíso, Chile

² Universidad Alberto Hurtado, Santiago, Chile

³ Universidad de Playa Ancha, Valparaíso, Chile

* academiaygenero@gmail.com

Recibido: 20-febrero-2017

Aceptado: 12-julio-2017

RESUMEN

Este artículo busca contribuir a la comprensión del modo en que se construye género en la organización del trabajo académico en Chile, desde el punto de vista que ofrecen las trayectorias académicas en la universidad. Para ello indagamos en las trayectorias de académicas involucradas en el activismo feminista o en cuyo trabajo se aborda la perspectiva de género. A partir de un análisis de contenido temático aplicado a nueve entrevistas, problematizamos episodios y prácticas donde la organización académica involucra procesos de generización, adoptando una perspectiva de investigación cualitativa y feminista. Los resultados muestran cómo la organización contemporánea del trabajo académico conlleva prácticas de género binarizadas que se reconstruyen en el contexto de transformaciones históricas experimentadas por las universidades chilenas. Específicamente analizamos la binarización de género en relación con las prácticas de docencia, investigación y gestión, así como algunos desafíos feministas a dicha binarización.

Palabras clave: género, organizaciones académicas, trayectorias académicas, universidad

ABSTRACT

This article seeks to shed some light on the different ways in which gender is conformed within the organization of academic work in Chile, from the standpoint of academic trajectories at the University. To accomplish this, we will delve into the academic trajectories of women involved in feminist activism, or whose work involves the subject of gender. Adopting a qualitative and feminist research perspective stemming from thematic-content analysis applied to nine different interviews, we raised several issues and practices where academic organization engages in gendering processes. The results show how the current organization of academic work begets binary gender practices, rebuilt within the context of the transformations experienced by Chilean universities throughout their history. We specifically analyze gender binarisation in relation to teaching, research and administrative work, as well as some of the challenges posed by feminism to combat said binarization.

Keywords: academic organizations, academic trajectories, gender, university

Financiamiento: Proyecto CONICYT/Fondecyt N° 11121353: Género, relaciones laborales y organizaciones académicas. Prácticas y discursos en las universidades chilenas.

Cómo citar este artículo: Ríos González, N., Mandiola Cotroneo, M., Varas Alvarado, A. (2017) Haciendo género, haciendo academia: Un análisis feminista de la organización del trabajo académico en Chile. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 16(2), 114-124. DOI: 10.5027/psicoperspectivas-vol16-issue2-fulltext



Publicado bajo Licencia [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Academia y género

Desde su fundación en Chile, las universidades surgieron como espacios restringidos a la educación de varones. Con la incorporación de mujeres esto se fue revirtiendo hasta la actualidad, tiempo en que podemos constatar una equiparación de la matrícula entre hombres y mujeres. Sin embargo, a pesar de la feminización de la matrícula, no existe igual distribución de mujeres y varones a través de las carreras. Adicionalmente, cuando se considera la universidad como espacio de trabajo, tampoco existe igual distribución de lxs académicxs¹ en las labores y jerarquías, en su sistema de gobierno y en las disciplinas, dimensiones marcadas por la subrepresentación de las mujeres (MINEDUC, 2015; CONICYT, 2016).

En la problematización de estos asuntos ha sido relevante no solo la feminización de la matrícula y el ingreso de mujeres académicas en la universidad, sino también la incidencia feminista y el desarrollo de los estudios de las mujeres y los estudios de género. Sin embargo, existe una paradoja: la trayectoria de estos estudios, traducidos a centros, cátedras y programas ha convivido con desigualdades de género que persisten en el tiempo. Por esta razón, un debate vigente refiere a la pérdida de potencialidad política de la intervención feminista como efecto de su institucionalización, guetización y academización (hooks, 2003; Anderson, 2006; Simbürger, & Undurraga, 2013; Rebolledo, 2014).

El contexto de cambios en la universidad chilena donde se gestan los estudios de género coincide con la gestación de nuevas formas de organización de la universidad que otorgan una primacía progresiva a la administración y la gestión (Ibarra, & Rondero, 2001; Ibarra, 2002; Rebolledo, 2014). Esto ha gatillado el interés por investigar la universidad en relación a las transformaciones históricas que éste escenario ha experimentado bajo la aplicación de nuevas formas de organización del trabajo académico. Dentro de esta línea identificamos estudios que apuntan a comprender el impacto de tales transformaciones sobre las organizaciones, prácticas e identidades académicas (Fernández, & Bernasconi, 2012; Fardella, Sisto, & Jiménez, 2015). Sin embargo, el cruce entre trabajo académico y género constituye un campo de incipiente investigación tanto en Chile como en Latinoamérica (Buquet, Cooper, Mingo, & Moreno, 2003; Marrero, & Mallada, 2009; Rodrigou, Blanes, Buriyovich, & Domínguez, 2011).

En Chile, algunas de las temáticas que pueden identificarse en los estudios sobre género y trabajo académico incluyen la segregación horizontal en las disciplinas, la segregación vertical en las jerarquías, las políticas de género en la construcción del conocimiento y los obstáculos que viven las mujeres en los procesos de jerarquización e intercambio internacional (Berrios, 2007; Martínez, 2015; De Armas, & Venegas, 2016). Con frecuencia estos estudios acuden a estadísticas que evidencian diferencias entre hombres y mujeres en tales ámbitos. También podemos encontrar estudios de carácter institucional (Universidad de Chile, 2013) y otros que indagan en la conformación, potencialidad o estatus de los estudios de género en las disciplinas y al interior de la universidad (Montecino, & Obach, 1998; Simbürger, & Undurraga, 2013; Rebolledo, 2014).

En este escenario, los estudios anteriormente señalados en torno al trabajo académico han adoptado el concepto de género invocándolo para denominar desigualdades entre hombres y mujeres, o las desventajas que éstas últimas experimentan. Otras investigaciones han entendido el concepto de género como una norma y orden simbólico que atraviesa la universidad, las disciplinas y los procesos de subjetivación de sus trabajadoras. En este sentido, una línea común en estos estudios ha sido una comprensión del género como una categoría binaria, cuya potencialidad crítica reside en la constatación de diferencias y desigualdades. No obstante, la categoría de género podemos comprenderla como un proceso mediante el cual la dicotomía es construida antes que reificada. Acerca de esto, el campo de estudios organizacionales ofrece una perspectiva fructífera de análisis para una conceptualización alternativa del género aplicable al estudio del trabajo académico.

Considerando lo planteado hasta aquí, a través de este artículo buscamos comprender el modo en que se construye género en la organización del trabajo académico desde el punto de vista que ofrecen las trayectorias académicas en la universidad. Para ello, nos proponemos contextualizar dichas trayectorias en el devenir histórico de su organización, caracterizando las prácticas que constituyen el trabajo académico y analizando las marcas de género que su organización conlleva en el devenir de las trayectorias.

Género y organizaciones

Los estudios de género y organizaciones han logrado

¹ En la producción de escritura feminista existen diferentes propuestas para superar el sexismo en el lenguaje. Usualmente se utilizan los dos artículos disponibles en el español (femenino y masculino) para evitar la presunta abarcabilidad del artículo masculino. No obstante, otras

estrategias rechazan dicha propuesta, por considerar que reifican un lenguaje generizado sólo en términos binarios. Ante ello proponen la utilización de las “e” o las “x”. Quienes escriben adoptarán ésta última.

develar cómo los procesos de organización están constituidos por el género y al mismo tiempo son fuentes de su construcción. En este campo, la teoría de las organizaciones generizadas (Acker, 1990) contribuyó a mostrar cómo la práctica de organizar no es neutra en términos de género, y que las organizaciones mantienen diferencias generizadas respecto al poder, el control sobre sus objetivos y recursos. El género aquí es comprendido como un elemento estructural que atraviesa las empresas y corporaciones, los sindicatos, la burocracia, las definiciones laborales, los procedimientos administrativos y las maneras en que se concibe el mérito y la promoción, entre otros aspectos de la vida organizacional (Connell, 2009).

Siguiendo esta ruta, Connell (2009) ha señalado que las organizaciones se caracterizan por poseer un conjunto regular de arreglos acerca del género, es decir, un régimen de género. Los regímenes de género varían entre una organización y otra: aquel de la minería, las escuelas o, en nuestro caso, las universidades en tanto organizaciones académicas. Se trata de patrones que se expresan “a través de la división de género en el trabajo, la forma en que se ejerce la autoridad y el control, cómo se usa el cuerpo y cómo se vive la sexualidad” (Madrid, 2011, p. 132).

Atender la generización de una organización o su régimen de género conlleva observar los “modos en que las personas, grupos y organizaciones están conectadas y divididas” (Connell, 2009, p. 73)², en otras palabras, las relaciones de género. Este punto fue tempranamente señalado por la etnometodología, especialmente por West y Zimmerman (1987, 2009) quienes mostraron cómo el género se constituye a través de rutinas de interacción, prestando atención a las relaciones y arenas institucionales, más que a la interioridad o individualidad de los sujetos. Desde su punto de vista, el género se hace y existe en la medida en que se da cuenta de él. Más que ser una propiedad de los individuos, el género emerge de las situaciones sociales, lo que sugiere que el género no existe por fuera de las prácticas que lo constituyen. En palabras de las autorxs “hacer género significa crear diferencias entre niñas y niños, mujeres y varones, diferencias que no son naturales, esenciales o biológicas. Una vez que las diferencias han sido construidas, ellas son usadas para reforzar el ‘esencialismo’ del género” (West, & Zimmerman, 1987, p. 137).

Los aportes de la etnometodología fueron claves para el estudio del trabajo y las organizaciones entendiendo el género como una práctica social. Como señala Kelan

(2010) esta perspectiva se ha orientado a mapear diferencialmente el género, dando cuenta de cómo su dicotomía es mantenida a través del trabajo y la organización. Siguiendo esta línea, desafiar la dicotomía y deshacer el binario requeriría la desestabilización de la correspondencia entre sexo y género. Por ejemplo, a través de “interacciones que involucren a hombres o mujeres en labores no tradicionales o situaciones en las cuales la omnipresente relevancia del género es desafiada y el género se vuelve gradualmente menos relevante” (Kelan, 2010, p. 190).

Como práctica social y como régimen, el género en las organizaciones tiene una vinculación estrecha con quienes forman parte de ellas. Especialmente toda vez que practicar y hacer el género constituye una política de conocimiento (Gherardi, 2011). Desde este punto de vista, las teorías organizacionales y las organizaciones mismas constituyen un conocimiento generizado. En este sentido, Gherardi y Poggio (2001) proponen una aproximación simbólica-interpretativa, desde la cual se destaca el protagonismo de quienes integran las organizaciones. Esta perspectiva apunta a examinar “cómo los actores organizacionales -hombres y mujeres- producen interpretaciones y atribuyen significados a las relaciones de género en las organizaciones y cómo, a cambio, los significados e interpretaciones dan lugar a interacciones entre los actores organizacionales” (Gherardi, & Poggio, 2001, p. 247). Esta aproximación considera los planos de la temporalidad y ritualidad que median en la organización de las prácticas de género, que en su reiteración cotidiana hacen verlo como un aspecto esencial de los sujetos. En consecuencia, el conocimiento organizacional y las organizaciones pueden exponerse a procesos de naturalización y ser vistas como carentes de género (Gherardi, 2011).

Considerando todo lo anterior, a través de este artículo nos proponemos contribuir a la comprensión de las experiencias de las actrices organizacionales y sus propias interpretaciones respecto al género y su relación con sus organizaciones académicas de pertenencia. Para hacerlo, nos enfocamos en las trayectorias de académicas feministas o cuyo trabajo se ubica dentro de los estudios de género, en la medida que visitar su experiencia nos permite interrogar su relación con un devenir organizacional en que se produce o desafía el género. Como sugieren Gherardi y Poggio (2001), esto nos permite estudiar el modo en el que género es creado y recreado en las organizaciones, así como las situaciones excepcionales donde el orden y las normas de género son desafiadas.

² En este artículo se cita obras que no han sido traducidas al español. En esos casos la traducción es de los autores.

Metodología

Ubicada en el paradigma de investigación cualitativa feminista, esta investigación se diseñó como un estudio de casos, a partir de los cuales produjimos descripciones e interpretaciones sobre la experiencia de académicas y sus trayectorias dentro de la universidad. La inspiración feminista implicó concebir la construcción de conocimiento como un proceso situado (Haraway, 1995) e indisoluble de las relaciones sociales que establecemos quienes investigamos (Rebolledo, 2014), condiciones que someten a controversia el supuesto de neutralidad en la investigación. Siguiendo a Gherardi (2011), reafirmar un principio feminista en la investigación implica insertar la autoría en el texto, lo que conlleva tomar posición dentro de las políticas del conocimiento y su producción. Para el estudio de las organizaciones académicas este enfoque resulta pertinente dado que estamos frente a académicas/os investigándose a sí mismas/os en un contexto universitario donde se juega la producción del conocimiento. De este modo, el enfoque feminista emerge como una política de investigación, donde el género ocupa un lugar central y donde el ejercicio de investigar no solo “describe las diferencias de género, sino que se posiciona críticamente respecto a ellas y sus efectos de poder” (Martínez, 2015).

El trabajo de campo asociado a la ejecución de esta investigación contempló la selección de universidades de las regiones V, VIII y Metropolitana, selección desde la cual se realizó un total de 26 entrevistas a académicas/os. La muestra se estructuró considerando la representación de académicas/os con diferentes situaciones contractuales (planta y no planta), afiliadas/os a diferentes tipos de universidades (estatal tradicional, privada tradicional y privada no tradicional) y provenientes de diversas disciplinas. La producción de datos se realizó utilizando la entrevista activa semiestructurada (Gubrium, & Holstein, 1995), guiándose por una pauta flexible, siendo una opción útil para indagar en la temporalidad de los relatos y las experiencias laborales de las entrevistadas a lo largo de sus trayectorias en la academia.

A partir de la muestra anterior, se realizó una segunda selección siguiendo los criterios del muestreo teórico (Glaser, & Strauss, 1967). En este sentido, los criterios fueron el involucramiento en el activismo feminista y/o el abordaje de la perspectiva de género en el propio trabajo, junto con una trayectoria laboral de al menos 10 años en la academia. La intencionalidad de estos criterios responde al interés por focalizar el análisis sobre entrevistas que contemplaran sensibilidades y posturas analíticas más alertas frente a el modo en que el género opera en la organización del trabajo académico y entre

académicas/os con una trayectoria suficientemente extensa para dar cuenta de los aspectos organizacionales que caracterizan el propio contexto de trabajo. Con ello se obtuvo una submuestra compuesta por 9 entrevistas, todas ellas realizadas a académicas. Esta submuestra sugiere una coincidencia significativa con lo sostenido por la literatura respecto a las desventajas específicas que experimentan académicas mujeres, las que a pesar de tener una gestación antigua en la universidad, persisten en el tiempo.

Finalmente se realizó una lectura recursiva de las transcripciones siguiendo los principios del análisis temático de contenido (Vásquez, 1996). La selección y definición de temáticas previas al análisis resultó de especial utilidad para contextualizar las experiencias de las académicas en la dimensión organizacional del trabajo en la universidad, caracterizar las prácticas académicas y analizar las marcas de género que conlleva su organización.

La producción de los datos utilizados en el marco de esta investigación dio cumplimiento a las normativas vigentes y los estándares que regulan la actividad científica de investigadores responsables de proyectos FONDECYT, para lo cual se contó con el seguimiento del Comité de Ética en Investigación de la Universidad Alberto Hurtado, instancia que visó los consentimientos informados aplicados a quienes participaron del estudio.

Resultados

A continuación presentamos los resultados del análisis, para lo cual proponemos 3 secciones que hacen eco del proceso de categorización expuesto en el apartado metodológico. Comenzamos caracterizando el advenimiento de una nueva universidad que opera como contexto de las trayectorias académicas, para luego dar cuenta de cómo éstas se organizan bajo el régimen de la carrera académica y sus marcas de género. Finalmente revisamos algunos desafíos feministas que las académicas visibilizan a partir de sus propias experiencias. En cada sección visitamos diversos extractos que provienen de entrevistas, los cuales hemos interpretado a la luz de los objetivos de esta investigación. Para facilitar la comprensión de los análisis en relación con los extractos, se destacan en cursiva aquellos contenidos textuales que los inspiran.

La nueva universidad y el régimen de la carrera académica

La academia chilena en tiempo presente es el punto de partida para contextualizar las trayectorias académicas. Se trata de un presente revisitado en forma reflexiva y,

como tal, expuesto a la problematización en el espacio de las entrevistas, donde se alude a asuntos como el individualismo, la competitividad y el emprendimiento que se usan para describir la academia. Como señala una académica:

‘Quince años atrás, las universidades te financiaban los cursos (...) se preocupaba de formar a sus profesionales para alcanzar estos niveles que te exige la acreditación, en fin. Hoy día la carrera es más rápida, la universidad se desprende de esa responsabilidad de formar a sus profesionales y arma concursos en donde busca que esté todo listo. Y la carrera te la tení que armar sola’ [académica a]

La experiencia señalada aquí se ubica en relación a un contexto de transformaciones en la universidad, cuyas inversiones, preocupaciones y responsabilidades cambian en el tiempo, así como su relación con las trayectorias de las académicas. Se trata de una reorganización de la universidad, donde su agencia en la regulación y direccionamiento de las trayectorias se desvanece, delegando a las académicas su construcción. Lo que se perfila aquí es el advenimiento de una nueva universidad cuya viabilidad depende de su capacidad de auto conducción (Ibarra, & Rondero, 2001), proceso que sintoniza con exigencias de emprendimiento al nivel de sus académicas/os. La responsabilización individual, en tanto principio organizador de la trayectoria académica, deviene en una de las condiciones que impulsa una nueva universidad que demanda la autorregulación de las trayectorias.

La gestación de la nueva universidad, así como las carreras modeladas bajo los imperativos de su organización, responde a un proceso de características globales (Ibarra, 2003) en el contexto de la expansión del neoliberalismo y el llamado capitalismo académico (Slaughter, & Leslie, 1997). En lo que concierne a esta investigación, este proceso refiere a cómo las prácticas académicas convertidas en servicios intercambiables en el mercado del conocimiento se han constituido en el modo de autofinanciamiento para las instituciones de educación superior, a través del uso de su capital humano: lxs académicxs. Lo anterior tiene una expresión importante en las universidades chilenas post-reforma, sujeta a modos de regulación basados en el paradigma empresarial de la administración, modificándose los modos de regulación estatal (Ibarra, & Rondero, 2001).

En este contexto, la noción de carrera académica aparece como un referente central en relación con las trayectorias, las que se diferencian marcando las generaciones de académicas que conviven en un mismo escenario.

‘yo hice una trayectoria académica que estuvo fuera de la corriente principal, yo no hice el doctorado antes de entrar a la actividad académica, yo hice mi doctorado a los cuarenta años, ¿no?, y por tanto, sobre una... la base de haber desarrollado una línea ya (...) Ha habido una gran transformación del mundo de los académicos en mi Facultad y en mi Departamento, ¿no?, em, ha habido una gran renovación y probablemente haya una diferenciación generacional, ¿no? Eh, yo soy parte de la generación de los mayores, ¿no?, y las generaciones nuevas son de corriente principal’ [académica b]

La corriente principal emerge como un descriptor de las trayectorias que se organizan bajo los signos de una universidad transformada. La gran renovación hacia la universidad neoliberal reconstituye sus generaciones de trabajadoras, quienes se inician en la actividad académica como emprendedoras de sus certificados para ingresar a la universidad. Así, la corriente que deviene principal es precisamente aquella de las académicas que emprenden individualmente una carrera. En este contexto, el capitalismo académico opera como un proceso estructural que crea una universidad emprendedora (De Armas, & Venegas, 2016) empujando las trayectorias hacia una supervivencia individualizada:

‘tú te tení que dibujar como tu propio camino (...) te terminai acostumbrando de verdad porque si no armai un proyecto es que no vai a tener pega el próximo año, si no te moví cachai y no aceptai dos o tres propuestas que te van a tener intensificado el año, ya no te las van a volver a ofrecer’ [académica a]

Las condiciones de una trayectoria organizada bajo los principios del emprendimiento individualizado implica una relación laboral precarizada y sostenida con la universidad, marcada por la incertidumbre y la flexibilidad. En otras palabras, podemos sostener que una de las condiciones sine qua non para el acceso a los planteles académicos de corriente principal es subsistir en una corriente marginal de empleadas vaporosas subsumidas a la industria de servicios del personal temporal (Ossa, 2016). Acostumbrarse a estas condiciones conforma uno de los aprendizajes en la academia, lo que puede sugerir que las exigencias que conlleva el emprendimiento individualizado forman parte de un entrenamiento para la vida académica dentro de la corriente principal. Así, aceptar las reglas del trabajo para el ingreso a la nueva universidad supone volverse suficientemente competente, no solo para acceder a ella, sino para sobrellevar sus exigencias. En palabras de una académica:

‘sobre todo hoy, yo diría que es altamente competitivo, o sea, una persona que quiera entrar a una universidad, a una facultad equis... em, teniendo un horizonte súper bajo, lo más probable es que esa persona lo va a pasar

pésimo, la exigencia es súper alta, ¿cachai?, y cada vez más' [académica c]

Emprendimiento individualizado y competencia se convierten, a la luz de las voces de las entrevistadas, en los signos que definen la relación con la nueva universidad. Se trata de elementos que logran caracterizar un régimen bajo el cual se organiza la actividad académica a lo largo del tiempo, donde las trayectorias enunciadas como carrera advierten la centralidad de la competitividad como parte de los principios estructurantes de la organización académica de la nueva universidad.

Las marcas de género en la carrera académica

Trabajar en la nueva universidad es hacerlo bajo las condiciones que han sido delineadas previamente y que quedan manifiestas críticamente desde la voz de las entrevistadas. No obstante, al examinar desde la perspectiva de género el escenario contemporáneo de la academia, podemos sostener que los modos actuales de su organización agravan desventajas específicas que experimentan las académicas, las que no obstante tienen una gestación antigua en la universidad. Considerando esto, a continuación recorreremos algunas marcas de género que atraviesan las trayectorias bajo el régimen de la carrera académica, revisando el modo en que se organizan sus prácticas constitutivas. Para ello, analizamos las manifestaciones específicas que estas marcas de género presentan en relación con la docencia, la investigación y el trabajo administrativo en la universidad.

Tráfico de académicas

Uno de los elementos que aparece descrito con frecuencia en las trayectorias, sobretodo en sus primeros años, refiere a la circulación por diversas universidades, fundamentalmente en relación con la docencia como práctica inaugural de las carreras académicas. Como señala una entrevistada:

'mi jornada principalmente tenía que ver con docencia en ese programa de Doctorado. Y el resto era clases a honorarios en cuatro universidades. Entonces era el típico profesor, profesora Taxi' [académica d]

El tiempo de la docencia aparece metafórico por la figura del taxi dado el movimiento que la vinculación con múltiples instituciones demanda. Pero también aparece caracterizado en relación a la incertidumbre:

'justo estaba, claro, terminando el año, y estaba siempre

esa situación como de incertidumbre en la Universidad y uno no sabe si el próximo año, de nuevo, o en marzo te avisan qué onda, si hay cupo' [académica e]

Tanto la tipicidad de la metáfora del taxi como la regularidad de la incertidumbre revelan formas de organización de la docencia que han sido asimiladas en la trayectoria de las académicas. Esto último da cuenta del modo en que la precariedad se ha familiarizado especialmente con el trabajo de enseñanza dentro de las universidades (Sisto, 2005; Simbürger, 2014).

Considerando lo anterior podemos señalar la existencia de un tráfico de académicas³, especialmente en lo que concierne al trabajo docente, aunque también en relación con la investigación. Desde esta figura sugerimos que la economía organizacional del trabajo flexible conlleva la precarización generalizada de una fuerza de trabajo femenino y nómada. A través de relaciones de compromiso provisorio con diferentes casas de estudio o proyectos de investigación, las académicas devienen en un objeto de intercambio en el mercado universitario de las contrataciones, de los servicios de enseñanza y la producción del conocimiento. Esto tiene una expresión importante tomando en cuenta la concentración de mujeres en las labores docentes dentro de la universidad, entendiendo esta práctica como parte de la transición para el ingreso a ésta o como el primer escalafón dentro de sus jerarquías académicas. Pero también se expresa en relación con la investigación, toda vez que las académicas pueden estar vinculadas a diferentes proyectos: *'tengo investigaciones asociadas a universidades, pero que no tengo jornadas completas en esas universidades' [académica d]*.

El cuerpo docente y el trabajador abstracto

La docencia, expuesta al tráfico y al nomadismo como precarización y flexibilidad, implica además un trabajo relacional que pone en escena un cuerpo, el cuerpo docente. Como veremos, el cuerpo asumido desde el universal masculino es desafiado por una organización binarizada del trabajo que construye su diferencia a través de la división sexual de las disciplinas y prácticas.

'a mi me costó un montón después de que yo quedé embarazada y el primer año de vida porque la verdad es que así, yo me lo viví así al menos, como produces o te mueres cachai. Y en ese produce o te mueres, sin contrato y todo, yo quedé embarazada (...) No tuve un puto día de prenatal y tuve tres semanas de postnatal con gente de la universidad, jefes escribiéndome que en cuánto tiempo volvía cachai, que no podía seguir teniendo el curso con la ayudante (...) Entonces eso

³ Con este término se alude a la vigencia de las ideas plasmadas en el título del ensayo escrito por Gayle Rubin "Tráfico de mujeres, notas sobre la 'economía política' del sexo", publicado el año 1986. Uno de los

aportes centrales de esta obra en tanto referencia de la literatura feminista fue debatir las teorías sociales que aislaban el género de los modos de producción y su imbricación con las fuerzas económicas.

como que no sé, me da la impresión de que para mucha gente de la universidad, hacer clases es como un pituto cachai, no es tu pega. Y esperan que tú respondai como un pituto' [académica a]

La docencia desarrollada por el cuerpo docente se hace desde un mandato reproductivo. No obstante, el modo en que se lidia con dicho mandato presenta un doblez. Cuando lo reproductivo refiere al conocimiento y la docencia a la transmisión de los saberes académicos, el cuerpo docente se presume uniforme y eximido de las marcas del sexo biológico. De este modo, la academia persevera en sus exigencias aplicadas sobre un trabajador académico abstracto bajo el régimen contractual flexible del pituto. Sin embargo, mientras lo reproductivo refiere al embarazo, la flexibilidad de éste régimen muestra un límite que instala mandatos culturales que traducen el sexo biológico en desventajas para unas y ventajas para otros. Así, el mandato de producir o morir constituye una regla de supervivencia asimilable ventajosamente a un cuerpo docente que es precisamente “el cuerpo” denominado desde el universal masculino.

Ahora bien, la organización de la docencia bajo el régimen contractual flexible no solo refleja su generización a través de su dimensión reproductiva. Otra de las formas en que se dicotomiza el cuerpo docente es a través de su interpelación por medio de procesos administrativos que construyen la división sexual:

'ahí me pasaron como un montón de papeles como la secretaria, de cosas que tenía que hacer, em, de traer los títulos originales, ciertos timbres que tenían que tener, más el examen de salud que tenía que ir al consultorio, uno, no podía ir a ninguna otra parte, para hacerse el chequeo, y que incluía el papanicolau' [académica e]

El imperativo administrativo, como lo expone este extracto, demanda un conjunto de trámites que exigen prácticas de acreditación académica y examinación corporal. Cuánto un cuerpo rinde será el objeto de la evaluación administrativa, construyendo una subjetividad generizada por medio de la objetividad técnico-médica. De este modo, podemos observar, en un mismo requerimiento, la incorporación de la práctica de la gestión como accountability y la docencia autorizada según los resultados de la rendición. El “título original” que se tiene es una certificación asimilable al género del que se da cuenta.

Recargar para boicotear

La centralidad que juega la gestión como un conjunto de prácticas que colonizan el tiempo académico refiere a su constitución doble: por un lado precisa y formal, por otro, imprecisa e informal. La gestión puede adoptar diversas

formas y manifestarse a lo largo de distintas actividades dentro de la rutina académica. Como señalan dos entrevistadas:

'las cabezas medias estrechas que piensan que gestión es solamente si estoy sentada en el cargo (...), pero hay otras formas de gestión dentro de la Facultad' [académica c]

'prefiero como hacer un poco de investigación o tratar como de escribir, seguir escribiendo un artículo... pero siempre hay como una, hay una multitud de actividades, como un, yo no podría decir...es como un patchwork, ¿no?, como un pastiche de actividades simultáneas' [académica f]

La gestión en los cargos y más allá de ellos habla de las diferentes dimensiones en que ésta se hace reconocible y su capacidad de interferencia en la cotidianeidad del trabajo académico. La gestión es concebida como parte de la carga académica cuando es un cargo, pero como un recargo cuando se manifiesta como labor administrativa. La organización de la primera acepción de la gestión - como cargo- y de la segunda -como demanda administrativa o recargo- generizan de tal modo que ésta labor se diferencia y distribuye binariamente una vez que se ingresa a la academia universitaria. Como indica una entrevistada:

'el ochenta por ciento de las mujeres estaban metidas en cargos académicos, recién saliendo de los doctorados... súper mal po. La productividad baja a quince por ciento, ¿cachai?, y están ocupando un espacio que es súper archi documentado de que es el momento de la productividad pa armar las carreras académicas, ¿cachai? (...) ganarse un proyecto y empezar a armar equipos y trabajar, publicar sobre todo' [académica c]

La constatación de académicas adheridas a labores administrativas sugiere la existencia de un modo de organizar su inserción a la universidad que boicotea sus carreras académicas. Como señala Berrios (2007), en esta dimensión puede constatarse una pérdida de mujeres conforme se avanza hacia los cargos más altos del gobierno universitario. Expuestas a la subvaloración del trabajo sometido al recargo administrativo, las académicas transitan por un rito de pasaje al ingresar a una organización que las ubica en labores con poco prestigio dentro de la universidad (Berrios, 2007). Al mismo tiempo, se trata de un trabajo que intercede en el desarrollo de la carrera académica cuyo éxito se mide en función de la productividad en investigación. El boicot que conlleva el trabajo así repartido y organizado se agrava toda vez que configura un escenario de obstáculos para la jerarquización, específicamente en relación a la gestión entendida como cargos que confieren poder en la toma de decisiones.

Investigación y dividiendo patriarcal

Las prácticas de la docencia e investigación suelen ser denominadas como elementos clásicos que configuran el trabajo académico. Como señala una entrevistada,

‘Clásicamente se diría producción y transmisión de conocimiento, ¿no?, eh, y ambos organizados institucionalmente en función de la investigación y la docencia’ [académica b].

Hemos discutido previamente cómo los modos de organizar la docencia y la investigación bajo los proyectos y regímenes contractuales flexibles conforman un colectivo laboral precarizado, femenino y nómada que se vincula débil y marginalmente a las universidades. No obstante, la docencia organizada como parte de las cargas de quienes trabajan en la universidad presenta una subvaloración al igual que el trabajo administrativo, por cuanto ambas no tributan en un sistema de reconocimiento académico cuya práctica definitoria es la investigación. En palabras de una académica:

‘uno nunca ve a sus profes, lo que menos hacen es hacer clases cachai. Es como si el trabajo sucio fuera hacer clases y el trabajo sucio lo hace alguien con menor perfil, pero no el profesor académico que publica no sé qué’ [académica a]

La orientación del trabajo académico predominantemente hacia las labores de investigación puede ser explicada por las políticas organizacionales de la nueva universidad que presionan a que sus trabajadorxs otorguen prioridad a la investigación por encima de la enseñanza (Simburger, 2014). Como ya señalamos previamente, es el cuerpo abstracto y masculino el que se presume como trabajador docente, cuerpo que precisamente no se ve, ya que su territorio es otro. En lo que concierne a la práctica de investigación, ingresar a la universidad conlleva un proceso de asimilación desde el cual esta práctica requiere ser concebida y desarrollada de una forma y no de otras:

‘mi relación con la investigación tenía que ver con eso, con ir, revisar archivos, eh, libros, eh, escribir. Entonces investigar no significaba, eh, tener un fondo equis, sino tener una preocupación y un problema, y ese problema, eh, trabajar en relación a ese problema (...) Entonces, luego cuando ingreso a la universidad me encuentro que investigación es alguien que tiene un proyecto asignado para investigar’ [académica d]

El contexto delineado por las palabras de esta entrevistada sugiere que las trayectorias académicas insertas en el riel de la carrera demandan una investigación entendida como generación de proyectos, condición para el reconocimiento de la investigación y el reconocimiento académico. Sin embargo, quienes

acceden a dicho reconocimiento, fundamentalmente a través de proyectos concursables, son mayoritariamente varones. Esta situación viene a indicar cómo los modos en que se presiona a organizar la investigación contribuyen a perpetuar un territorio de reserva masculina. El reverso de esto se expresa en las académicas capturadas por el trabajo administrativo y docente. Sin embargo, cuando éstas acceden a la investigación confrontan diferentes tipos de resistencias:

‘La mayoría está en perfil balanceado y como entiendo más o menos el foco de la investigación, no es menor de que yo soy la única mujer del Departamento que tiene perfil investigadora... súper complejo, ¿cachai? (...) el que yo llegara a ser perfil de investigadora, también tuvo todo una cuatiquez, ¿cachai?, o sea con el Director del minuto, él insistía en que yo tenía que tener perfil balanceado’ [académica c]

‘también estoy un poco marginal dentro de la comunidad, digamos, o sea, y me costó hartoo tiempo un poco pa que me tomen en serio, o sea, porque al principio era hartas cosas así como... pencas (...) lo que hago dentro del grupo de gente que trabaja en esas cosas, es marginal, porque los objetos son de cierta manera y no otros, porque yo no ocupo, no sé, ciertas técnicas, ocupo otras, etcétera’ [académica g]

Las tensiones que moviliza el acceso de mujeres a la cúspide de investigación se manifiestan a través de prácticas de sub-reconocimiento que operan como estrategias de legitimación del orden disciplinario y masculino vigente. Las académicas pueden ser negadas en su posición como investigadoras en términos de su perfil académico formal, o marginadas desde el poder epistémico y céntrico que las localiza como inmigrantes (Martínez, 2015) dentro del orden normativo de una disciplina. Ambas estrategias contribuyen al mantenimiento del dividiendo patriarcal (Connell, 2009) que asegura las ventajas específicas que los varones experimentan como grupo en la academia, en la medida que la organización generizada de las prácticas les otorga oportunidades de acceso a zonas desde donde se ejerce el control organizacional, se obtiene reconocimiento y mejores salarios, así como respeto, autonomía y autoridad epistémica y disciplinar.

Desafíos feministas

Desde la perspectiva de las académicas entrevistadas, podemos identificar diferentes aspectos que desafían la organización generizada del trabajo en la universidad. Uno de ellos refiere a la forma en que las académicas entrevistadas organizan la práctica de la enseñanza. Tradicionalmente concebida como reproducción del conocimiento, la docencia bien puede ser un espacio donde se escenifica una relación vertical y autoritaria con las/os estudiantes o, por el contrario, una relación

horizontal donde el conocimiento que circula se construye colectivamente. Como señala una académica:

'me río cuando escucho profes de repente más jóvenes que dicen 'ay, voy a enseñarles no sé qué cosa', yo digo 'mmm... te van a enseñar a ti si te dejas modificar' [académica h]

Como la cita ilustra, en la enseñanza emerge una posibilidad de desafiar la dimensión reproductiva del saber y las acciones pedagógicas organizadas en torno a la instrucción y la transmisión. Estos aspectos, como sugiere hooks (2003), constituyen el 'core' de la docencia que se desarrolla en torno a la noción masculina de autoridad pedagógica. Desafiar la autoridad deviene, entonces, en la posibilidad de legitimar otras fuentes de saber y aprendizaje en el aula, descentrando la figura docente.

Otro de los elementos que emerge como desafío a la organización de la academia es la relación de subordinación que existe de la docencia en relación con la investigación. Toda vez que el reconocimiento académico y el acceso a la toma de decisiones están mediadas por la trayectoria en investigación, la revalorización de la docencia se vuelve central. Más aún, considerando el conjunto de factores que adhieren a las mujeres al trabajo administrativo y docente, enfrentando obstáculos de diversa índole para el acceso a la investigación.

En este escenario, cuando lo académico resulta definido en función del acceso a la investigación, el estatus que esta práctica otorga a lxs académicas/os opaca la labor docente. Como señala una entrevistada:

'la palabra académico es una palabra que se impone hace pocos años. Es, eh, yo tenía amigos que empiezan a hacer clases en la universidad y ellos pelean porque su nombre diga académico, no profesor, sino académico (...). Entonces no es mucho tiempo atrás que ocurre esa mutación de cómo se llaman los profesores en la universidad. Yo creo que soy profesora, que es una profesora feminista' [académica d]

La revalorización de la docencia se relaciona en este extracto con la política que moviliza el ejercicio del nombrar. "Académico" o "profesora" revela la confrontación de dos sentidos sobre la propia práctica, pero también su generización. El primero se define de forma abstracta, impersonal y masculina en relación al contexto en que se realiza el trabajo: la universidad. El segundo perfila más explícitamente el tipo de trabajo, la docencia, un trabajo en relación con otras/os y

atravesado igualmente por la política identitaria de la militancia feminista.

El aspecto que señalamos aquí resulta relevante porque sugiere una posible reconfiguración de los criterios de reconocimiento al trabajo dentro de la universidad. Como consecuencia, sería esperable que esto desafiara la docencia y la investigación como territorios de práctica femenina y masculina, posibilitando mayores oportunidades de ingreso y distribución de mujeres dentro del espectro de prácticas académicas. La presencia de mujeres es importante desde los relatos de las entrevistadas, puesto que su presencia indirectamente inspira o directamente apoya las trayectorias de las académicas (Martínez, 2015). Como señala una entrevistada:

'para ellas había sido súper importante tener una profesora mujer, y que por eso se habían dedicado al área que se dedicaban dentro de esta disciplina' [académica i].

Finalmente, un último aspecto sobre el que vale la pena detenerse refiere a las trayectorias académicas y el modo en que éstas son organizadas dentro del régimen de la carrera académica en la universidad. En palabras de una académica:

'como si esta fuera la única carrera académica posible' [académica a].

Desde la voz de las entrevistadas, la idea de la carrera académica se somete a controversia de formas diferentes. O bien puede presentarse como un elemento resguardado, y por tanto naturalizado como el riel que las trayectorias deben seguir al ingresar a la universidad, o puede aparecer como objeto de crítica. Las estrategias que se desprenden de cada uno también son diferentes. Mientras lo primero implica eximir de toda controversia a las exigencias ligadas a la productividad, lo segundo podría cuestionar la matriz neoliberal y generizada en que se enmarca el funcionamiento de la universidad y, por ende, de las carreras académicas organizadas bajo ésta.

Conclusiones y Discusiones

Nuestro análisis ha buscado descentrarse del individuo para privilegiar una perspectiva sobre el devenir organizacional de la academia. En este plano, hemos identificado prácticas que en el quehacer de la academia crean marcas de género que lo reinscriben y organizan binariamente. También hemos analizado algunos desafíos feministas a tal organización generizada. En este

sentido, la desnaturalización de la carrera académica emerge como un asunto de especial importancia, puesto que es un elemento que moldea y organiza las trayectorias, siendo su reconfiguración una vía para desestabilizar el binarismo. Asimismo, la revalorización de la docencia emerge como una estrategia a considerar. Investigaciones inscritas en el campo de género y academia son insistentes en denunciar los obstáculos que experimentan las mujeres para acceder a la investigación, sobre todo cuando ésta es fuente de prestigio académico. Pero algo que se mantiene débilmente problematizado es la subvaloración de la docencia. Una transformación en la organización de esta práctica podría contribuir a redefinir el mapa y las jerarquías ligadas a la división generizada del trabajo académico.

La academia, como hemos visto, continúa perpetuando procesos de generización en su cotidianidad organizacional, a pesar del acceso masivo y progresivo de mujeres en términos de la matrícula. En este sentido, debemos continuar discutiendo el supuesto logro de la equidad de género desde las perspectivas que, acudiendo a estadísticas, buscan dar cuenta de una realidad que es sólo un espejismo. Frente a ello, las investigaciones cualitativas y feministas pueden continuar aportando a problematizar los modos en que el género se inscribe y reinscribe en la universidad en tanto espacio de trabajo. Al respecto, el análisis de las trayectorias académicas nos permite ir contando una historia de la academia desde la voz de sus mismas/os agentes, rescatando sus saberes e interpretaciones como una manera de enriquecer, complejizar y/o desafiar los reportes cuantitativos.

A partir de lo anterior podemos sugerir nuevas líneas de investigación para continuar ampliando la comprensión del modo en que el género se construye en las organizaciones académicas. Para ello, explorar conceptualizaciones alternativas dentro de la teoría de género constituye una promesa de riqueza teórica y metodológica. Respecto a esto, un camino consiste en profundizar la comprensión sobre las relaciones entre las normas de género, su práctica situada y la subjetividad de las/os agentes, algo débilmente desarrollado en las perspectivas de inspiración etnometodológica y novedosamente incorporado en las perspectivas performativas de género (Kelan, 2009). Asimismo, tal como sugiere Connell (2009), se requieren investigaciones que profundicen en los procesos que explican los privilegios masculinos, desde el punto de vista de los varones. Finalmente, otro aporte reside en aquellos enfoques que buscan superar el binarismo, específicamente aquellos provenientes de la teoría queer, a pesar de su incipiente aplicación al análisis de las organizaciones (Pullen, Thanem, Tyler, & Wallenberg, 2016).

Referencias

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2) 139-58.
<http://dx.doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Anderson, J. (2006). El género en la educación superior. En P. Ames, (Ed.) *Las brechas invisibles: Desafíos para una equidad de género en la educación* (pp. 181-199) Lima, Perú: Instituto de Estudios Peruanos.
- Bernasconi, A., & Rojas, F. (2004). *Informe sobre la educación superior en Chile: 1980-2003*. Santiago, Chile: Editorial Universitaria.
- Berrios, P. (2005). *Las profesoras universitarias de género: percepciones a partir de su experiencia académica* (Tesis de posgrado), Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Berrios, P. (2007). Análisis sobre las profesoras universitarias y desafíos para la profesión académica en Chile. *Calidad de la Educación*, 26, 39-53.
- Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A., & Moreno, H. (2003). *Intrusas en la universidad*. México, D. F.: Universidad Autónoma de México.
- CONICYT (2016). *Realidad nacional en formación y promoción de mujeres científicas en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas*.
<http://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2016/12/Estudio-Realidad-Nacional-en-STEM.pdf>
- Connell, R. (2009) *Gender: In world perspective*. Cambridge, UK: Polity.
- De Armas, T., & Venegas, A. (2016). Patriarcado y capitalismo académico: La reproducción de las violencias. En S. Del Valle (Ed.), *Educación no sexista: Hacia una real transformación* (pp. 57-66). Santiago, Chile: Red Chilena Contra la Violencia hacia las Mujeres.
- Fardella, C., Sisto, V., & Jiménez, F. (2015). Nosotros los académicos: Narrativas identitarias y autodefinición en la universidad actual. *Universitas Psychologica*, 14(5), 1625-1636.
- Fernández, E., & Bernasconi, A. (2012). Elementos conceptuales para el análisis organizacional de universidades en contextos de mercado. *Innovar*, 22(46), 87-98.
- Gherardi, S., & Poggio, B. (2001). Creating and recreating gender order in organizations. *Journal of World Business*, 36(3) 245-259.
- Gherardi, S. (2011). Ways of knowing: Gender as a politics of knowledge? En E. Jeanes, D. Knights, & P. Y. Martin (Eds.), *Handbook of gender, work and organizations* (pp. 37-49). Chichester, UK: Wiley.
- Glaser, B., & A. Strauss (1967). *The discovery of grounded*

- theory: Strategies for qualitative research*. New York, NY: Aldine Publishing Company.
- Gubrium, J., & Holstein, J. (1995). *The active interview*. Londres, UK: Sage.
- Haraway, D. (1995). *Ciencia, cyborgs y mujeres: La reinención de la naturaleza*. Madrid, España: Cátedra.
- hooks, b. (2003). *Teaching community: A pedagogy of hope*. New York, NY: Routledge
- Ibarra, E., & Rondero, N. (2001) La gobernabilidad universitaria entra en escena: Elementos para un debate en torno a la nueva universidad. *Revista de la Educación Superior*, 118.
- Ibarra, E. (2002) La “nueva universidad” en México: transformaciones recientes y perspectivas. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. Vol. 7 (14), enero-abril.
- Kelan, E. (2009) *Performing gender at work*. London, UK: Palgrave Macmillan.
<http://dx.doi.org/10.1057/9780230244498>
- Kelan, E. (2010). Gender logic and (Un)doing gender at work. *Gender, Work and Organization*, 17(2), 174-194.
- Klimpel, F. (1962). *La mujer chilena: (El aporte femenino al progreso de Chile) 1910-1960*. Santiago, Chile: Andrés Bello.
- Madrid, S. (2011). Masculinidades y equidad de género en la escuela: Consideraciones para la construcción de una política educativa en Chile. En F. Aguayo, y M. Sadler (Eds.), *Masculinidades y políticas públicas. Involucrando hombres en la equidad de género* (pp. 128-150). Santiago, Chile: Universidad de Chile.
- Marrero, A., & Mallada, N. (2009). *La universidad transformadora: Elementos para una teoría sobre educación y género*. Montevideo, Uruguay: Universidad de la República.
- Martínez, S., & Bivort, B. (2014). Procesos de producción de subjetividad de género en el trabajo académico: tiempos y espacios desde cuerpos femeninos. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 13(1), 15-22.
- Martínez, S. (2015). Género, subjetividad y trabajo académico. *Integración Académica en Psicología*, 3(8), 47-53.
- MINEDUC (2015). *Análisis de brechas de género en la educación superior chilena*. <http://www.mifuturo.cl/images/Estudios/Estudios SIES DIVESUP/brechas de genero en la educacion superior chilena 2015.pdf>
- Montecino, S., & Obach, A. (1998). *Género y epistemología, mujeres y disciplinas*. Santiago, Chile: PIEG-Universidad de Chile.
- Ossa, C. (2016). *El ego explotado: Capitalismo cognitivo y precarización de la creatividad*. Santiago, Chile: Ediciones Departamento de Artes Visuales, Universidad de Chile.
- Pullen, A., Thanem, T., Tyler, M., & Wallenberg, L. (2016). Sexual politics, organizational practices: Interrogating queer theory, work and organization. *Gender, Work and Organization*, 23(1), 1-5.
- Rebolledo, L. (2014). Aportes de los estudios de género a las ciencias sociales. *Revista Antropologías del Sur*, 1, 65-80.
- Rodrigou, M., Blanes, P., Burijovich, J., & Domínguez, A. (2011). *Trabajar en la universidad: (Des)igualdades de género por transformar*. Córdoba, Argentina: Universidad Nacional de Córdoba.
- Rubin, G. (1986). Tráfico de mujeres. Sobre la “economía política” del sexo. *Nueva Antropología*, 30, 95-145.
- Simbürger, E. y Undurraga, R. (2013). Jerarquías epistemológicas: Formas de invisibilizar el género en las carreras de sociología en Chile. En C. Mora (Ed.), *Desigualdad en Chile: La continua relevancia del género* (pp. 171-195). Santiago, Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Simbürger, E. (2014). *Profes-taxi: Sobre el precariado académico en Chile*. Trabajo presentado en Tercer Congreso Interdisciplinario de Investigación en Educación de la Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Sisto, V. (2005). Flexibilización laboral de la docencia universitaria y la gest(ac)ión de la Universidad sin órganos. Un análisis desde la subjetividad laboral del docente en condiciones de precariedad. En P. Gentili, & B. Levy (Eds.), *Espacio público y privatización del conocimiento: Estudios sobre políticas universitarias en América Latina* (pp. 523-574). Buenos Aires, Argentina: CLACSO.
- Slaughter, S., & Leslie, E. (1997). *Academic capitalism: Politics, policies & the entrepreneurial university*. Baltimore, MD: The John Hopkins University Press.
- Universidad de Chile (2013). *Del biombo a la cátedra. Igualdad de oportunidades de género en la Universidad de Chile*. Santiago: Comisión de Igualdad de Género de la Universidad de Chile.
- Vázquez, F. (1996). *El análisis de contenido temático: Objetivos y medios en la investigación psicosocial (Documento de trabajo)* (pp. 47-77). Barcelona, España: Universitat Autònoma de Barcelona.
- West, C., & Zimmerman, D. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125-151.
<http://dx.doi.org/10.1177/0891243287001002002>
- West, C., & Zimmerman, D. (2009). Accounting for doing gender. *Gender & Society*, 23(1), 112-122.