

ANÁLISIS CRÍTICO DE DISCURSO SOBRE LAS NORMATIVAS DISPONIBLES PARA
LAS ESTUDIANTES QUE SON MADRES EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO, RÍO
PIEDRAS

Gabriela B. Irizarry-Porrata

Disertación sometida al Departamento de Psicología de la Universidad de Puerto Rico,

Recinto de Río Piedras como parte de los requisitos para obtener el grado de

Doctor/a en filosofía.

Fecha: Octubre, 2023

Universidad de Puerto Rico

Recinto de Río Piedras

Notificación de derechos de autor/a

Esta disertación es propiedad conjunta de la autora Gabriela B. Irizarry-Porrata y del Departamento de Psicología de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. No podrá ser publicada en parte o en su totalidad o resumirse sin el consentimiento de la autora o de la

Dirección del Departamento de Psicología.

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Dimensiones de análisis y sus definiciones.....	58
Tabla 2: Definición de las dimensiones de poder según Patricia Hill-Collins y Silma Bilge (2019) en su libro titulado <i>Interseccionalidad</i>	79
Tabla 3: Listado de recomendaciones generales y recomendaciones más específicas de acuerdo con la normativa pertinente.....	124

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Estadísticas de la división de la División de Investigación Institucional y Avalúo. Éstas estadísticas son acerca de la distribución de matrícula por género	14
Figura 2: Estadísticas de la división de la División de Investigación Institucional y Avalúo. Estas estadísticas son acerca de la distribución de matrícula por género	14
Figura 3: Estadísticas de la matrícula a nivel subgraduado por género en la UPRRP. Información recuperada de la División de Investigación Institucional y Avalúo de la UPR.....	15
Figura 4: Estadísticas de la matrícula a nivel graduado por género en la UPRRP. Información recuperada de la División de Investigación Institucional y Avalúo de la UPR.	16
Figura 5: Síntesis del análisis de los resultados de mi investigación.....	17
Figura 6: Distribución de grados conferidos en graduado por género y año en la UPRRP. Información recuperada de la División de Investigación Institucional y Avalúo de la UPR.....	18
Figura 7: Esquema de ejes intersecantes de privilegio y opresión.....	45
Figura 8: Línea de tiempo del surgimiento de las normativas y otros servicios destinados a las estudiantes que son madres.....	65
Figura 9: Síntesis del análisis de los resultados de mi investigación según la normativa revisada	116
Figura 10: Análisis acerca de las tendencias en los resultados de mi análisis de la normativa de acuerdo con las propuestas de la interseccionalidad	121

LISTA DE APÉNDICES

Apéndice A: Tabla de las normativas incluidas y excluidas, y los motivos de inclusión/exclusión	p. 134
Apéndice B: Resultados por normativa de acuerdo con la dimensión de desigualdad social.....	p. 136
Apéndice C: Resultados por normativa de acuerdo con la dimensión de Poder	p. 145

CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN

Certificamos que hemos leído y evaluado este documento y que en nuestra opinión es adecuado en el alcance y la calidad de su contenido para el grado de *Doctora en Filosofía con especialidad en Psicología / Doctor/a en Filosofía con especialidad en Psicología con Área de énfasis en Psicología Académica Investigativa* del Departamento de Psicología de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.

Otomie, Vale-Nieves, PhD
Directora del Comité de disertación

Edna Pacheco Acosta, DrPH
Segundo miembro del Comité de disertación

Samuel Colón De La Rosa, PhD

Lector del Comité de disertación

RESUMEN

En esta investigación, parto del marco teórico de la interseccionalidad para realizar un Análisis Crítico de Discurso de la normativa vigente a nivel federal, estatal e institucional aplicable a las estudiantes que son madres en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Se destaca el concepto de la **pared de maternidad** (Crosby, 2004) que engloba las formas de discriminación que vivencian las madres, de modo que se limita su desarrollo profesional y personal. Esto es una forma de discriminación que incluye el estatus maternal y género como ejes intersecantes. Partiendo de esta premisa, en esta investigación hice un esfuerzo para reconocer la brecha existente que limita el progreso de las estudiantes que son madres en el contexto universitario. Hice un análisis de tres dimensiones de la normativa vigente: contexto cultural, desigualdad social y poder. Adicional a esto, la accesibilidad surgió como una categoría emergente. Con relación a los hallazgos, encontré que, en el contexto cultural, la normativa vigente se desarrolla y es influenciada, por los movimientos sociohistóricos, particularmente el surgimiento de esta normativa coincide con la segunda, tercera y cuarta ola feminista. Con relación a la desigualdad social, propongo que la normativa actual atiende parcialmente la desigualdad social que responde a la pared de la maternidad. Sin embargo, los hallazgos sugieren que invisibiliza la desigualdad social como un problema sociocultural. Relacionado a la dimensión de poder, se vincula este con las dinámicas relacionadas al género. Según este análisis, los resultados apuntan a que la normativa vigente reproduce entendidos hegemónicos relacionados a los roles de género. En este sentido, planteo que la normativa actual participa en la reproducción del ejercicio de poder. Finalmente, se identifiqué que la normativa actual no es accesible a las estudiantes que son madres ya que no es de fácil acceso a través de las páginas electrónicas, boletines, entre otras. Un hallazgo interesante e inesperado es que la normativa federal es más abarcadora que la normativa institucional y que aquella específica que aplica a las estudiantes madres en la

Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Finalmente, recomiendo que se incorpore una adaptación de la normativa vigente considerando los principios de la interseccionalidad.

RESUMEN BIOGRÁFICO DE LA AUTORA

Primeros años

Gabriela Beatriz Irizarry-Porrata nace el Hospital Damas en Ponce Puerto Rico una tarde del diciembre 27 del 1991. Gabriela es la mayor de tres hermanas Camila Lorena y María del Pilar. Sus padres son José Ismael Irizarry y Lissa Porrata. José Irizarry manejaba una compañía de mercadeo. Mientras que su madre dedicó su vida al diseño y costura, desarrollando una empresa altamente reconocida en Puerto Rico. Durante sus años formativos las tres hermanas asistieron al Colegio Ponceño, luego transfiriéndose a Sagrado Corazón cuando Gabriela cumplió sus 12 años.

Estudios

Gabriela se graduó en el 2009 e inició estudios en Psicología en la Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico. Tomó algunos cursos en biología con la intención de completar una concentración menor en biología. Sin embargo, durante su proceso formativo desarrolló un gran interés temas relacionados a la justicia social y la psicología crítica. En el año 2012 se gradúa de su Bachillerato en psicología y ciencias del comportamiento. Durante este tiempo, Gabriela maternaba a su primera y única hija Gia Isabelle Rivera-Irizarry (Isa). Isa nace el 24 de enero del 2011. Un año posterior al nacimiento de Isa, Gabriela complete sus estudios subgraduados en ciencias del comportamiento en la PUCPR.

Explorando su interés por la psicología crítica formó parte como miembro y cofundadora del Colectivo de Psicología Borikua de la Liberación en Ponce. Junto a este colectivo viajó a Colombia para presentar un documental que recopilaba la subversión política de los años 50' desde las voces de algunos activistas y patriotas como Rafael Cancel Miranda y María de los

Ángeles Vázquez. Igualmente apoyó en la organización del Primer Encuentro de Psicología Borikua en Puerto Rico.

Luego de tomarse un año libre de estudios, Gabriela trabajó como recepcionista y entrada de datos en el departamento de Psicología de la Escuela de Medicina de Ponce. Durante este tiempo Gabriela comienza el proceso para solicitar estudios graduados en tres universidades en Psicología. Fue aceptada a diversas universidades, pero fue de mucha emoción cuando recibió su carta de aceptación para ser parte del programa de Psicología Académica Investigativa en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. El primer semestre decidió viajar para sus clases desde Ponce, hasta Río Piedras. Pero estaba insatisfecha con el poco tiempo de calidad que tenía para su hija. El semestre siguiente busca hospedaje y junto a su hija, inicia esta aventura de residir en Río Piedras junto a su hija mientras culminaba sus estudios. Esta experiencia sería determinante en su trayectoria e intereses investigativos.

Formación académica y experiencia profesional

Comienza sus estudios graduados en la Universidad de Puerto Rico, Río Piedras en agosto del 2015. Su primera experiencia laboral en la Universidad de Puerto Rico fue a través del programa de estudio y trabajo. Trabajó en la División y Educación Continua y estudios Profesionales, en la Universidad de Puerto Rico, Río Piedras. Debido a bajas calificaciones la estudiante no pudo beneficiarse de este programa y entró a laborar en la industria gastronómica. Laboró como cajera y sandwichera en dos cafeterías locales. Cuando logra subir su promedio y entrar nuevamente al programa de estudio y trabajo, la estudiante logra comenzar a trabajar como asistente de investigación en el Departamento de Educación de la UPRRP. Su trabajo consistía en recolectar y analizar datos utilizando un software de análisis de datos conocido como

Dedoose y liderar grupos focales con propósitos investigativos, entre otros. Colaboró con el Prof. Kevin Carol en sus diversas investigaciones sobre el fenómeno de translingüismo y barreras de lenguaje en estudiantes de medicina en Puerto Rico.

Durante el año 2019, mientras estudiaba y trabajaba en la UPRRP. Fue coautora de una publicación titulada *Análisis de la opinión de estudiantes sobre conductas de riesgo de jóvenes en Puerto Rico* cuya autora principal era la Profa. Otomie Vale-Nieves, PhD. quien posteriormente se convertiría en su mentora. Otomie Vale-Nieves le supervisó su primer año ofreciendo cursos de Psicología Introdutoria y Psicología del Desarrollo en la UPRRP. Esta experiencia fue fundamental para posteriormente iniciar su carrera como educadora de psicología a nivel subgraduado en la Universidad Interamericana, Metro, mientras continuaba sus estudios. Igualmente, cofacilitó dos cursos: psicología educativa y psicología industrial, sirviendo como asistente a nivel graduado en la UPRRP.

Al culminar su segunda práctica en Enseñanza en Psicología, hace el acercamiento a su supervisora en aquel entonces, Otomie Vale-Nieves, PhD para solicitar que fuera su mentora para su disertación. Conversó sobre su interés en estudiar el tema de las maternidades en la Universidad de Puerto Rico. Al finalizar el diálogo, la doctora accedió a ser su mentora de disertación.

Posteriormente obtuvo experiencia facilitando talleres en PATRIA y PROSa. Estuvo trabajando en PATRIA durante 2 años. Esta entidad se enfocaba en ofrecer talleres para aminorar el impacto de eventos naturales en diversas comunidades locales. Este Proyecto era liderado por la Dra. Milagros Méndez y Jaime Calderón. Posteriormente comenzó a trabajar en PROSa bajo la tutela de Rosa Corrada y Paloma Torres-Dávila. Estuvo dos años laborando en este programa,

y durante este tiempo hizo investigación implementando la metodología *Foto Voz* para explorar el significado de salud óptima desde la perspectiva de diversos grupos de adolescentes. Entre otros trabajos también realizaron algunas evaluaciones de programas a organizaciones sin fines de lucro, entre otros.

En el año 2022 fue contratada en *NEXOS*, esta organización es sociocientífico del Departamento de la Familia de Puerto Rico. Su posición oficial era de Asesora Programática. Sus tareas principales eran evaluación de programas y realizar revisiones de literatura, entre otras tareas relacionadas. El objetivo de sus tareas era evaluar e identificar programas que pudieran ofrecer servicios bajo los fondos de la nueva Ley que sería implementada en Puerto Rico conocida como *Families First*. Igualmente, durante este tiempo organizó su primer evento conocido como *Festival Arcano Luna, magia y Tabú* junto a su pareja Jean Pierre Castro Jones. Actividad que recibió un aproximado de 80 personas en donde se ofrecieron talleres educativos y eventos performativos enfocando el tema de salud sexual y erotismo *kinky*. Actualmente labora en la organización *NEXOS* mientras culmina su disertación y último requisito para obtener el título de *Doctora en Filosofía con especialidad en Psicología, Doctora en Filosofía con especialidad en Psicología con Área de énfasis en Psicología Académica Investigativa* del Departamento de Psicología de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.

DEDICATORIA



Si tuviera buena voz, cantaría. Pero solo tengo estas manos, coraje y una visión esperanzada de un futuro mejor. Asuman este trabajo no como un canto, pero como un grito de guerra. Un grito con la mirada fija en un presente lleno de justicia, empatía y sororidad. Un presente, que no nos condene al exilio de nosotras mismas y nuestros queridos para poder sobrevivir. Un presente que nos permita reconocernos humanas.

Gia, este trabajo, estas palabras y esta convicción no existirían sin ti. Recuerdo cuando decidimos mudarnos a Río Piedras y nos aventuramos juntas en esta travesía de acompañarnos mientras conocemos la vida. Tenía mucho miedo y en ocasiones sentí un coraje paralizante de no poder ofrecerte mi mejor versión por estar compitiendo contra mis expectativas de perfección e ideas de progreso. Hemos crecido desde entonces, esta disertación nace de la insatisfacción con la institución y de la obligación que asumo de hacer espacio para nosotras las mujeres. Gracias por ser mi mayor maestra, mentora y compañera de viajes. Escogería ser tu madre en ésta y todas mis vidas.

Jean, gracias por enseñarme que el mundo es amable, suave y abundante. Me enseñaste lo que significa ser padre y co-criar, eres, definitivamente un hombre disidente, de esos que practican un feminismo que no es académico, si no, decidido en el mutuo respeto, amor y acompañamiento. Tu compañía ha sido uno de los más preciados regalos que me ha dado la vida. Te veo, te amo y te acompaño siempre.

Gracias, por tanto, esto es para ustedes y desde ustedes.

RECONOCIMIENTOS

Esta disertación, al contener mi nombre como autora única y principal, pudiera dar la impresión de que es un trabajo hecho meramente por mi persona, pero debo decir que la culminación de este trabajo ha sido posible gracias a esfuerzos distintos de diversas personas que me han brindado su apoyo durante mi trayecto profesional y personal. Sírvese este espacio de reconocimiento para visibilizar esos apoyos que cimentaron este trabajo.

Gracias a mi compañera Carla Rosas, tu influencia (quizás desprovista) ha sido crucial para el desarrollo y culminación de este trabajo. Fuiste la primera compañera y co-madre con quién me topé durante mi trayectoria dentro del programa de psicología académica investigativa. Nuestras breves pero importantes conversaciones, me hicieron sentir menos aislada en este camino de ser madre y académica. Además, me permitió reconocer “mis” realidades como “nuestras”, es decir, reconocí a través de ti un problema social que amerita atención. Y ese reconocimiento se tradujo en este trabajo. La única otra compañera, comadre de este programa abandonó el programa una vez supo de su embarazo. Esto también influyó mi trabajo grandemente.

Samuel Colón de la Rosa, no voy a ocultar los crecimientos que me vi enfrentada al toparme con usted en un salón de clases. Fuiste una persona que me enseñó a siempre escuchar el argumento opositor para fortalecer mis posturas, o abandonarlas cuando entiendo pertinente. Gracias por ser la influencia en mi trayectoria que me retó a aspirar a más de mí misma profesionalmente.

Edna Pachecho Colón, agradezco los esfuerzos que tomó en asumir ser parte de mi comité doctoral. Ha sido un placer poder contar con su apoyo y expertise en estos temas. Agradezco además el trabajo que hace día a día para hacer la Universidad un lugar más equitativo y justo. Aspiro a tener su determinación y atrevimiento en aspirar y trabajar por un mundo mejor.

Finalmente, Otomie Vale-Nieves, solamente tú sabes los esfuerzos que has hecho por tus estudiantes, y no soy la excepción. Admito que pensé en una y múltiples ocasiones que yo no iba a poder culminar el grado doctoral que en algún momento me había propuesto. Una idea que muchos me decían que era descabellada, por requerir el distanciamiento de mi red de apoyo y embarcarme junto a mi hija de 4 años hacia mi sueño. Tus acciones debidas en momentos indicados fueron consistentes con eso de una profesional justa, dedicada, empática, solidaria y sorora. Estas acciones posibilitaron mantenerme en la universidad y enfrentar este reto que una vez me propuse. Me recordaste en múltiples ocasiones la valentía y el coraje que requiere ser mujer, madre y académica en un país como el nuestro. Mi agradecimiento no se contiene en estas palabras. Me limito a decir, gracias por tanto y por todo lo que sabes y no tengo que mencionar.

Quiero agradecer a mi familia y mi red de apoyo. Sin ustedes no hubiera podido. Como dice el antiguo proverbio africano, “it takes a village to raise a child” (también requiere una comunidad poder culminar los estudios mientras crías). Igualmente, quiero reconocer los esfuerzos de los diversos movimientos feministas que viabilizan y visibilizan estos asuntos en la esfera pública para poder luego traerlos a estos espacios.

Finalmente, hay un sinnúmero de personas que me apoyaron de alguna u otra manera, ustedes saben quienes son. Gracias por el apoyo brindado.

**Análisis crítico de discurso sobre las normativas y servicios disponibles para las estudiantes
que son madres en la Universidad de Puerto Rico, Río Piedras.**

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

“La falta de políticas públicas con perspectiva de género y sensibles a las madres que reviertan la brutal realidad de la maternidad en Puerto Rico complican una tarea que es sumamente difícil y que provoca que muchas se arrepientan de la maternidad”.

(Cristina del Mar Quiles, 2018, La brutal realidad de las madres puertorriqueñas)

“El género y el poder están íntimamente relacionados, en la medida en que participan en el mismo proceso organizador de las relaciones sociales, atravesando todos los niveles de la vida social y concretizándose en diversas prácticas sociales...Las instituciones sociales forman parte de dichas comunidades, y la expresión del vínculo entre género y poder cobra particularidades cuando se analizan en el ámbito académico, derivadas de la naturaleza de este ámbito específico y condensadas en lo que se denomina la cultura institucional de las universidades”.

(Pilar Ballarín Domingo, 2015, p. 20)

En agosto del 2015 comencé a cursar estudios en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras en el Programa Graduado de Psicología con especialidad en Psicología Académica Investigativa. Actualmente llevo 7 años en este Programa y mi hija cumple sus 11 años. Gran parte de los años más cruciales del desarrollo de mi hija los he pasado siendo una estudiante y madre. Para dar cuenta de los retos que supone esta doble responsabilidad, quisiera hablar sobre dos experiencias brevemente. La primera, conocí a otra estudiante-madre que forma parte de este mismo Programa. Luego de conocerla nos juntamos para realizar un trabajo requisito para una clase. Recuerdo que este encuentro fue crucial para mí. Compartimos el gran sentido de culpa que conlleva ser madre y estudiante, porque nunca se es suficientemente madre o suficientemente académica. Coincidimos en que los roles parecían ser incompatibles. Este sentimiento, identificado y compartido por primera vez, despertó una curiosidad o compromiso

con este tema. En ese momento entendí que no era YO, sino que esta situación la experimentaba otras estudiantes madres.

En segundo lugar, me mudé para San Juan junto a mi hija cuando ella tenía 4 años. En el proceso me encontré sin un círculo de apoyo y enfrentando dificultades que respondían a la intersección entre ser madre y estudiante. En septiembre del 2017 el huracán María azotó la Isla. En este periodo estaba en probatoria por bajas calificaciones producto de muchas dificultades enfrentadas al encontrarme en un pueblo extraño con mi hija y sin una red de apoyo. Las carreteras de Puerto Rico estaban destrozadas, y mi hija comenzó a estudiar en un Colegio en Ponce, donde me encontraba al momento que el huracán atravesó la Isla. Mi probatoria no me permitía solicitar una baja temporera mientras reorganizaba mi vida. Esto hubiera implicado una expulsión inmediata del Programa. Me encontré ante la obligación de viajar nuevamente, pero por la condición de las carreteras y los horarios de la universidad en ocasiones pernoctaba en el área de San Juan. Lo que me obligó a estar separada de mi hija. A raíz de mi probatoria tampoco se me permitía tomar más de 6 créditos lo cual me convertía en inelegible para cualquier ayuda económica o conseguir ayudantías laborales en el Recinto. De no ser por el apoyo económico de mi familia no hubiera sido posible para mí continuar mis estudios. Aún con este apoyo, he trabajado y estudiado para poder subsistir.

Recuerdo una matrícula en donde estaba consultando con mi mentora y le comparto mi situación. Su solidaridad y disposición me ayudaron a conseguir que me matricularan más de 6 créditos. Además, esto me hizo elegible para ayudas estudiantiles. Esta persona reconoció mis necesidades y movilizó sus recursos para apoyarme. A partir de aquí no volví a estar en probatoria, mejoré mis calificaciones, tuve oportunidades de trabajo con horarios flexibles en la universidad y pude enfocarme en mis estudios. A raíz de estas ayudas serví de apoyo en

investigaciones que buscaban cerrar la brecha del lenguaje en estudiantes de medicina, ofrecí cursos en Psicología dentro y fuera del Recinto y pude participar en investigaciones de prevención de embarazos e infecciones de transmisión sexual en jóvenes, entre otras.

Actualmente, vivo agradecida de esta persona. No obstante, reconozco que depender de la disposición de ayudas individuales y la solidaridad de individuos no es suficiente. La institución debería disponer sus recursos para atender este sector poblacional. Esto beneficiaría a las madres estudiantes e igualmente sería una aportación para la sociedad en general. Estos recursos se traducen en condiciones más justas y equitativas para las estudiantes que son madres, de modo que estas puedan ser ciudadanas productivas. A mi co-madre del programa (si leyera esto) esta investigación es por ambas. Espero ver un futuro con mejores condiciones para nosotras, por las que están y no conocemos y por las que no pueden estar hoy.

La (re)producción de los discursos hegemónicos sobre las maternidades y roles de género en las Universidades

La maternidad ha sido vinculada, a partir de los discursos hegemónicos, con una realidad biológica, natural y universal. En tanto tal, se ha homologado la función reproductora con los cuidados. De esta manera les ha correspondido a las mujeres la mayor parte de los cuidados. Sin embargo, considero que la maternidad, lejos de ser una realidad biológica, natural y universal, “es una construcción histórica que responde a las normas de cada época” (Fregoso-Centeno, 2005, p. 286). Lejos de la mirada biologicista que naturaliza el rol de la maternidad, Fregoso-Centeno (2005) propone que es una construcción discursiva que se ha hecho desde las instituciones hegemónicas, que a su vez es masculina, clasista y opresora en la medida que la asigna únicamente a la mujer las responsabilidades y tareas de cuidado (p. 290). Según Fregoso-

Centeno (2005), las propias experiencias de las sujetas¹ como madres solteras, madres adoptivas, madres jefas de familia, madres lesbianas, madres analfabetas, madres asistidas por las nuevas tecnologías reproductivas, exigen transformar los códigos de significación utilizados hasta la fecha para comprender estas nuevas realidades (Fregoso-Centeno, 2005, p. 289).

Así pues, en este escenario contemporáneo encontramos una multiplicidad de figuras maternas que conviven y coexisten en nuestra sociedad como “otras maternidades” que cuestionan la maternidad hegemónica y la familia de referencia (Larrambebere 2020, p. 14). Según Larrambebere (2020), “la visión de la maternidad como estrictamente una realidad biológica y natural normaliza y reproduce entendidos sobre la familia ideal (heterosexual), la feminidad y la mujer ideal” (p. 13). Por tanto, sería propio asumir un análisis sobre la maternidad a partir de la pluralidad, considerando la diversidad de experiencias que puede encarnar esta categoría. Es en este sentido que elaboro un abordaje hacia las maternidades (en plural) en este trabajo, como contra discurso al modelo hegemónico de lo que es “la maternidad” (singular).

En esta investigación analicé la representación de las maternidades que explícita o implícitamente están presentes en las leyes aplicables a la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Indago sobre las políticas públicas, certificaciones y cartas circulares que derivan de estas leyes, en adelante, las normativas vigentes². Considero relevante analizarlas ya que parto de la premisa de que se nutren del imaginario social dominante y, de forma dialéctica, incide sobre éste. Considero que es importante que la Psicología Académica Investigativa, que trabaja con referentes investigativos y los procesos educativos dentro de la universidad, dé cuenta de las

¹ Reconozco que el lenguaje conlleva una dimensión política y una acción social. A su vez reconozco que las mujeres y sus posturas han sido históricamente invisibilizadas. Por este motivo, utilizaré el género femenino como acción política discursiva.

² Es importante resaltar de que a pesar de que hago referencia a las normativas vigentes, la normativa aplicable a las estudiantes que son madres, solamente dos de éstas fueron diseñadas específicamente para esta población.

dimensiones implícitas en las normativas vigentes, las maneras que se articulan y el impacto que puedan tener para aquellas estudiantes que son madres. Esto es así ya que éstas pudieran tener un impacto en la salud social y emocional de las sujetas³ y en su desempeño académico. Esto sería de beneficio para las estudiantes que son madres en la medida en que representa un abordaje que puede aportar otras dimensiones desde un acercamiento crítico a las políticas públicas, que a su vez potenciaría la transformación de la institución universitaria hacia una más inclusiva.

Considerando el contexto que he expuesto previamente, examiné cuáles son normativas vigentes disponibles para las estudiantes que son madres. Mi pregunta de investigación fue: ¿Cuáles son las representaciones sobre las maternidades que surgen de las normativas vigentes a nivel federal, estatal e institucional⁴ para las estudiantes que son madres en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras? Para esto utilicé como marco teórico el feminismo interseccional y de la pregunta general desprenden los siguientes objetivos de investigación:

- a) Analizar las representaciones sobre las maternidades que surgen de las normativas vigentes para las estudiantes que son madres en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.
- b) Elaborar recomendaciones para crear normativas y servicios para las estudiantes que son madres en la Universidad del Recinto de Río Piedras no atendidas en normativas vigentes.

Justificación

Según la literatura que revisé, las estudiantes que son madres tienen dificultades relacionadas al balance de vida personal y profesional (Amsler, 2019; Garay, 2013; Hermann et

⁴ En adelante, normativas vigentes.

al., 2014; Maxwell, 2019; Shriever, 2021; Thun, 2020; Unduruga, 2021; Was & Wendel, 2016; Wilton & Ross 2017) llevándolas a sentir sentimientos negativos relacionados con la maternidad (Amsler, 2019; Maxwell, 2019; Shriever, 2021; Wilton & Ross, 2017). Igualmente, algunas investigaciones plantean que las mujeres muchas veces optan por abandonar sus metas en la universidad (Hoffnung, 2004; Vale, et. al, 2019). Las investigaciones examinadas atribuyen gran parte de estas dificultades a la cultura institucional que no responde a las necesidades particulares de las estudiantes que son madres (Ballarín, 2015; Rebolledo & Espinoza, 2017; Rodríguez et al., 2005).

A tenor con ese tema, es importante señalar que, cuando investigué sobre el origen de la teoría interseccional, encontré que surge como resultado de una crítica hacia las leyes, señalando sus limitaciones para responder a ciertas poblaciones, particularmente su ineficiencia en responder al discrimen que sufrían las mujeres negras. Llevé a cabo un análisis a los servicios y normativas vigentes teniendo como teoría la interseccionalidad. Esta fue una oportunidad para generar un precedente en el campo de la Psicología utilizando el marco teórico de la interseccionalidad y un análisis crítico de discurso a las normativas vigentes sobre las estudiantes madres.

Considero que es el deber ético de la psicología es responder a las inequidades sociales que afectan de manera negativa el bienestar social. Las implicaciones prácticas de esta investigación incluyeron atender un problema que se ha confirmado en la literatura: que hay una percepción de la maternidad y los estudios universitarios como incompatibles. Esta investigación hace falta en Puerto Rico ya que, luego de una extensa búsqueda, no encontré una como la que propongo. Hace falta abordar este tema en Puerto Rico porque las madres en familias monoparentales son una comunidad que se está viendo afectada directamente por la falta de

política pública con perspectiva de género en la educación. En estos casos, como se sabe (Espino et al., 2016; Horbath et al., 2014; Moreno, 2011; Vázquez de la Torre, 2015), una educación formal potencia las posibilidades de empleo o autoempleo de las madres de familias monoparentales. Ante esta contundente realidad, las universidades deben crear las condiciones mínimas para que las madres que son estudiantes puedan culminar sus grados. Particularmente en el caso de la Universidad de Puerto Rico, adopta como una de sus misiones la promoción de valores de una sociedad democrática. Considerando que alguno de los valores de una sociedad democrática son la equidad, libertad, solidaridad y justicia. Para poder cumplir con su misión y ser consistente en sus postulados, el deber de la institución es reconocer y atender los espacios de inequidad que se sostienen actualmente y trabajar para erradicarlos.

Además, los debates del siglo XXI enarbolan la bandera de la inclusividad. Este puede ser un escenario concreto donde se pongan en marcha políticas más inclusivas con perspectiva de género que beneficiarían a un sector significativo de la población puertorriqueña.

Revisión de literatura

En esta revisión de literatura busqué en las bases de datos de EBSCOHost, PsychINFO, JSTOR y ProQuest, utilizando las siguientes palabras claves: maternidades, universidad, estudios graduados, política pública. El objetivo de esta revisión era identificar literatura relevante a las políticas públicas en las universidades con relación a las estudiantes que son madres. Los criterios de inclusión que utilicé fueron los siguientes: 1. Las investigaciones trabajan el tema de las políticas públicas dirigidas hacia las maternidades. 2. Las investigaciones se llevan a cabo en el contexto de la universidad.

Instituciones universitarias y maternidades

“Hay quienes no soportan que las mujeres decidamos cómo y dónde criar. La maternidad está bien vista y aceptada siempre y cuándo se límite al ámbito del hogar y a lo individual (<que cada una se las arregle como pueda>, esto es lo que quieren) y no cuestione las dinámicas del trabajo productivo, modelo socioeconómico ni el sistema patriarcal”

Esther Vivas, 2021, p. 69

Quiero acentuar cómo “en las universidades se reproducen los estereotipos socioculturales sexistas que impiden mejorar la productividad y rendimiento de las académicas, investigadoras y estudiantes” (Gómez, 1967, p. 15). Estos temas están directamente asociados a los modos como se han representado los géneros a través de las sociedades de las que formamos parte. Antes de llegar a este punto, debo definir el propio concepto al que pretendo abordar. El **género**, según Vereza (2005):

Es un tejido discursivo que participa en naturalización de los supuestos sobre los que se montan las relaciones que se establecen en su seno basadas en las diferencias que distinguen los sexos, pero también como un juego de reglas institucionales, de técnicas y procedimientos generalizados aplicados a la escenificación/reproducción de prácticas sociales diferenciadas por sexo. (p. 34)

El género no es meramente un concepto pasivo que opera al margen de las instituciones sociales y las sujetas; en cambio, es un **principio organizador** de las instituciones, prácticas, relaciones sociales y referentes cognitivos de las sujetas. Es en este sentido que podemos reconocer el poder simbólico que acarea el concepto de género.

Según planteo en el epígrafe de este escrito, Verea (2005) establece la relación entre el género y poder:

El género y el poder están íntimamente relacionados, en la medida en que participan en el mismo **proceso organizador** de las relaciones sociales, atravesando todos los niveles de la vida social y concretizándose en diversas prácticas sociales, entre las cuales se encuentran discursos de género específicos en los que cristalizan las representaciones imaginarias de los hombres y las mujeres en una comunidad determinada. (p. 8) (Énfasis suplido)

Una de las críticas feministas que señala Verea (2005) es con relación al propio sujeto implícito en las universidades. A partir de la crítica feminista de Verea (2005), el sujeto universal que subyace la lógica universitaria es el “sujeto masculino”, es decir, este sujeto implícito en las demandas de la universidad está sesgado por la lógica y realidad del género masculino. Por ejemplo, a simple vista el sistema de meritocracia en las universidades parece ser aliado del proceso de democratización de la educación. Una mirada más detenida del tema nos permite constatar que el sistema de meritocracia naturaliza las desigualdades de acuerdo con el género. Esto es así ya que la idea que subyace en estos entendidos es que las mujeres solamente dependen de sus méritos (auto optimización, autocontrol, autogestión) para conseguir éxito profesional, ignorando así las barreras institucionales que sostienen unas prácticas de exclusión de acuerdo con el género. Coincido con la postura de Verea (2005) cuando establece que el sujeto que subyace la lógica de las universidades “individualista” y “racional” responde a un sistema de dominación genérica (es decir, de género).

Manifestaciones de inequidad de género en las universidades.

A continuación, presento los hallazgos de algunas investigaciones que han estudiado las manifestaciones de la inequidad de género en las universidades (Ballarín, 2015; Espinoza, 2017; Rebolledo & Rodríguez et al., 2005). Las investigaciones que he revisado sugieren que hay dos constructos que confligen en la sociedad neoliberal: por un lado, el ideal social de ser la “madre perfecta” y por otro lado “la trabajadora ideal” (Amsler, 2019; Garay, 2013; Hermann et al., 2014; Maxwell, 2019; Shriever, 2021; Thun, 2020; Unduruga, 2021; Was & Wendel 2016; Wilton & Ross 2017). Según los hallazgos de las investigaciones que examiné, pareciera que el constructo de maternidad y trabajadora ideal crean conflictos en las subjetividades de las mujeres por el costo que implica atender ambos aspectos a la vez (Amsler, 2019; El far et al., 2021; Was & Wendel, 2016; Wilton & Ross, 2017) afirman que las decisiones de las mujeres con relación a sus carreras están atadas a su vida familiar. Utilizan el concepto de “vidas vinculadas” para establecer la relación que existe entre el trabajo y familia en el caso de las mujeres (p. 19).

Rebolledo y Espinoza (2017) realizan una revisión de literatura de documentos oficiales de la Universidad de Chile con miras a dar cuenta de cómo el desenvolvimiento de las mujeres en el ámbito universitario e investigativo es impactado por barreras culturales e institucionales. En su investigación pudieron encontrar tres brechas de acuerdo con el género: disparidad de género de acuerdo con el campo, masculinización en la medida que va aumentando en la jerarquía institucional, y que la asignación de proyectos está desproporcionalmente asignada a hombres en comparación con las mujeres. De acuerdo con estos resultados, podemos ver cómo la asignación de puestos, proyectos y fondos se provee desproporcionalmente a los hombres.

Similarmente, Ballarín (2015) buscaba explorar cómo se siguen reproduciendo códigos de género en la universidad en España y de qué manera siguen operando las relaciones de poder.

Plantea como tesis central que las universidades continúan reproduciendo desigualdades de género. Reconoce que ha habido algunos avances en la política pública y en el lenguaje a nivel de las universidades con relación a la perspectiva de género, pero advierte que esto es una cortina de humo que oculta las dinámicas que sostienen la desigualdad entre los géneros. Utiliza la revisión de literatura sistemática para identificar investigaciones que han estudiado las diferencias por género en las universidades. Basado en investigaciones revisadas, identificó que el éxito académico no depende solamente de aspectos como la competencia y preparación. En cambio, propone que si la mujer desea progresar necesita algunas cosas adicionales a sus méritos, entre ellas la “total liberación de cargas familiares, incluso el apoyo de los miembros femeninos de la familia, como servicio doméstico, secretarías, apoyo intelectual, afectividad, etc.” (Martínez & Ballarín, 2005, citado en Ballarín, 2015, p. 30).

Ballarín (2015) identificó las siguientes manifestaciones de inequidad de género en las universidades: la existencia de un desfase entre el número de mujeres estudiantes que se gradúan y aquellas que acceden al profesorado, que la cantidad de mujeres como investigadoras principales es menor en comparación con los hombres, que la feminización de la educación se ha dado en un contexto segregado donde las mujeres asumen estudios en campos que tienen menor reconocimiento social, segregación horizontal (distribución por centros y áreas de conocimiento), y segregación vertical (desigualdad entre hombres y mujeres en categorías docentes) entre las profesoras (Ballarín, 2015).

Varias investigaciones han explorado el fenómeno de feminización de la matrícula en diversas universidades en América Latina. León de Bernal (2015) establece que, a partir del 1975, se comienza a observar la tendencia a la feminización de la matrícula en una universidad de América latina. Por su parte, Rodríguez et al. (2005) realizó una investigación comparativa,

en donde auscultó la feminización de la matrícula en diversas universidades en América Latina y luego compararon estos datos con los obtenidos en Puerto Rico. Resulta que, en Puerto Rico, al igual que en el resto de América Latina, se pueden observar las siguientes tendencias:

feminización de la matrícula, tendencias de género en la selección de cursos, tendencias de egreso dispares de acuerdo con el género en detrimento de las mujeres, y tendencias a nivel graduado de acuerdo con el género (menor cantidad de mujeres a nivel graduado y segregación por carrera). Las tendencias de género se refieren a que las mujeres y los hombres tienden a elegir cursos que van acorde a los roles sociales asignados de acuerdo con el género.

Me llamó la atención que en los hallazgos de esta investigación, consistentemente las mujeres seleccionaban carreras relacionadas al área de servicio, como Ciencias Sociales, Educación y Ciencias de Salud. Mientras tanto, en el caso de los hombres tendían a elegir carreras en áreas como contabilidad e ingeniería. En ambos casos, tanto los hombres como las mujeres eligen profesiones asociadas a los estereotipos de género que circulan en la sociedad en general. Este dato particular pone de manifiesto la manera en que los roles sociales permean las dinámicas que se dan en las universidades con relación a la selección de carreras y el género. Como pueden ver en las figuras que incluyo a continuación, las estadísticas recientes del División de Investigación Institucional y Avalúo de la UPR (2023) confirman el fenómeno de la feminización de la matrícula y graduación a nivel subgraduado y graduado en Puerto Rico.

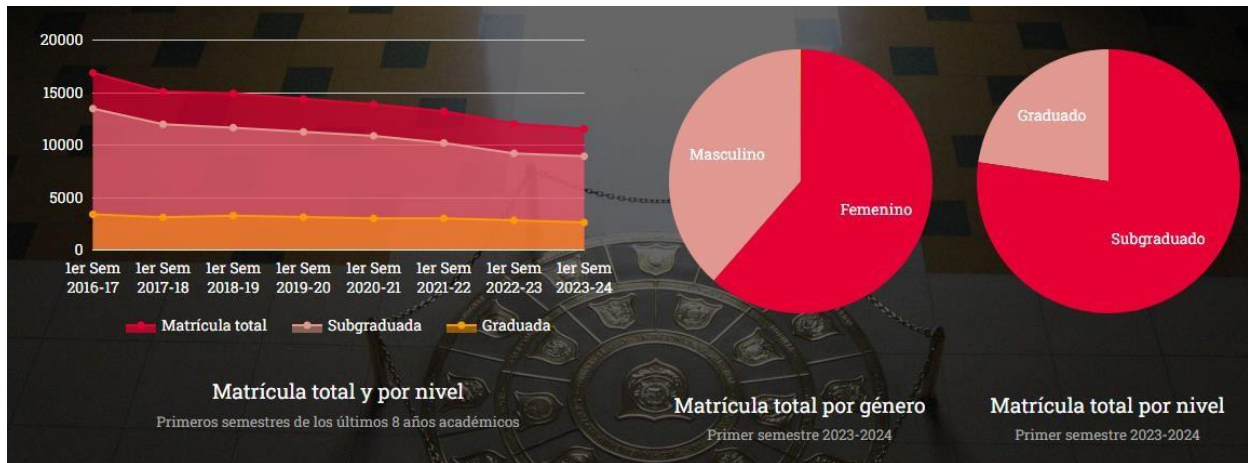


Figura 1: Estadísticas de la División de Investigación Institucional y Avalúo de la UPR. Estas estadísticas son acerca de la distribución de matrícula por género.



Figura 2: Estadísticas de la División de Investigación Institucional y Avalúo en la UPR. Estas estadísticas son acerca de la distribución de matrícula por género.

Estas estadísticas confirman la feminización de la matrícula en la UPR. Estas estadísticas son consistentes con las estadísticas de la UPR Recinto de Río Piedras. En estas estadísticas se muestra igualmente la feminización de la matrícula a nivel graduado y subgraduado.

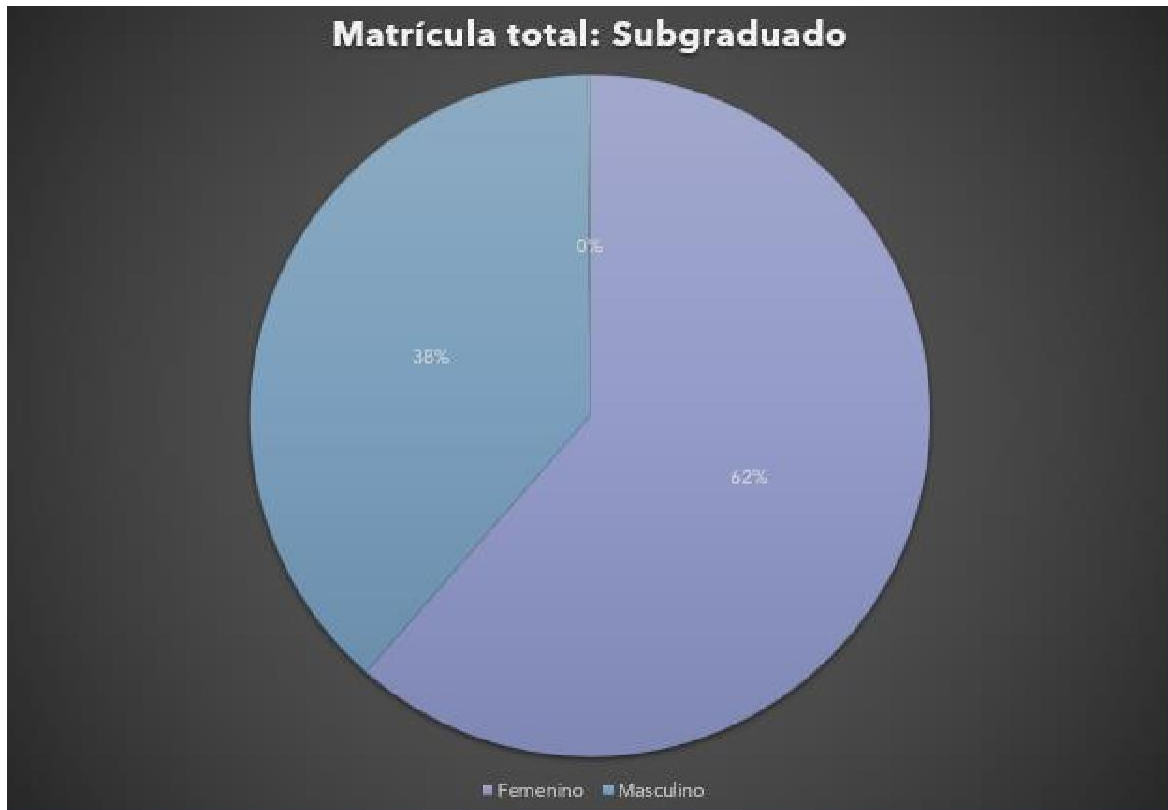


Figura 3: Estadísticas de la matrícula a nivel subgraduado por género en la UPRRP. Información recuperada de la División de Investigación Institucional y Avalúo de la UPR.

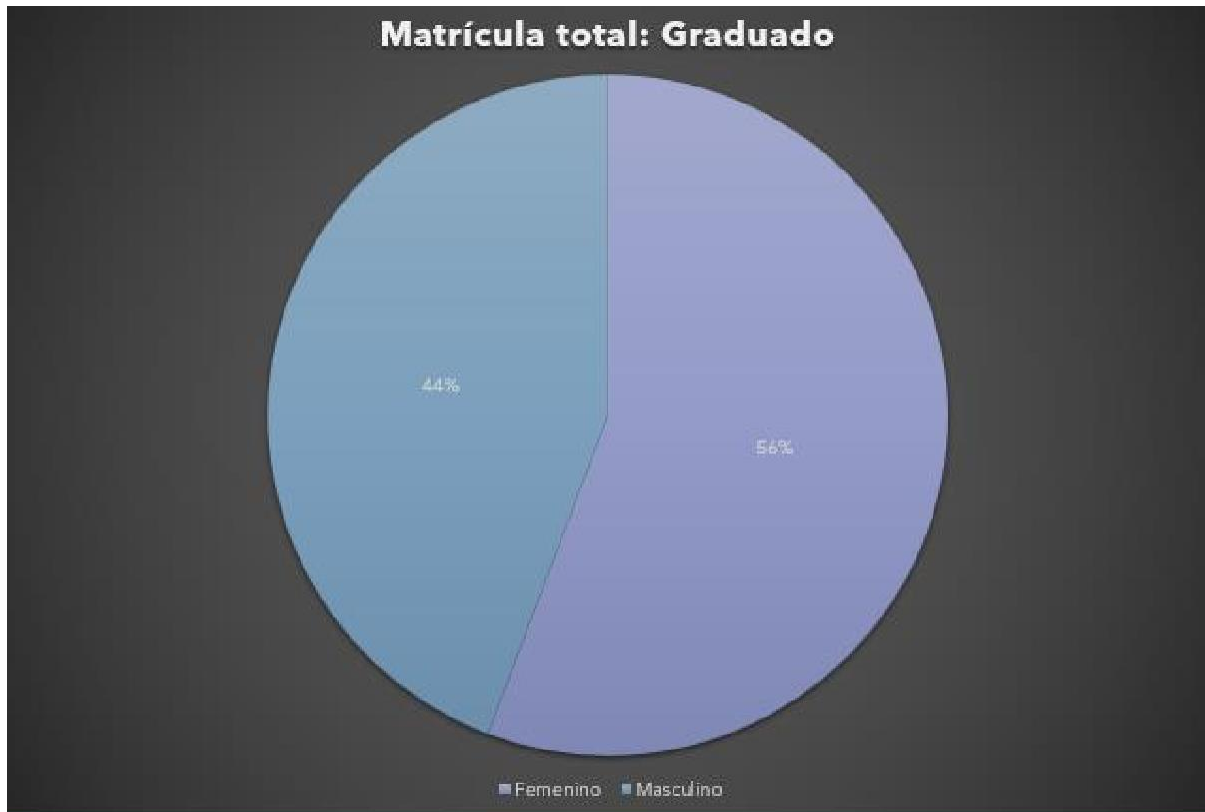


Figura 4: Estadísticas de la matrícula a nivel graduado por género en la UPRRP. Información recuperada de la División de Investigación Institucional y Avalúo de la UPR.

La feminización de la matrícula en la UPRR, se mantiene al igual que en la UPR. Según lo que revisé, según las estadísticas revisadas de la UPRRP. La feminización se sostiene en los grados conferidos a nivel graduado y subgraduado. Esta feminización de la matrícula lo podemos ver en la **Figura 5** y **Figura 6** que muestro a continuación.

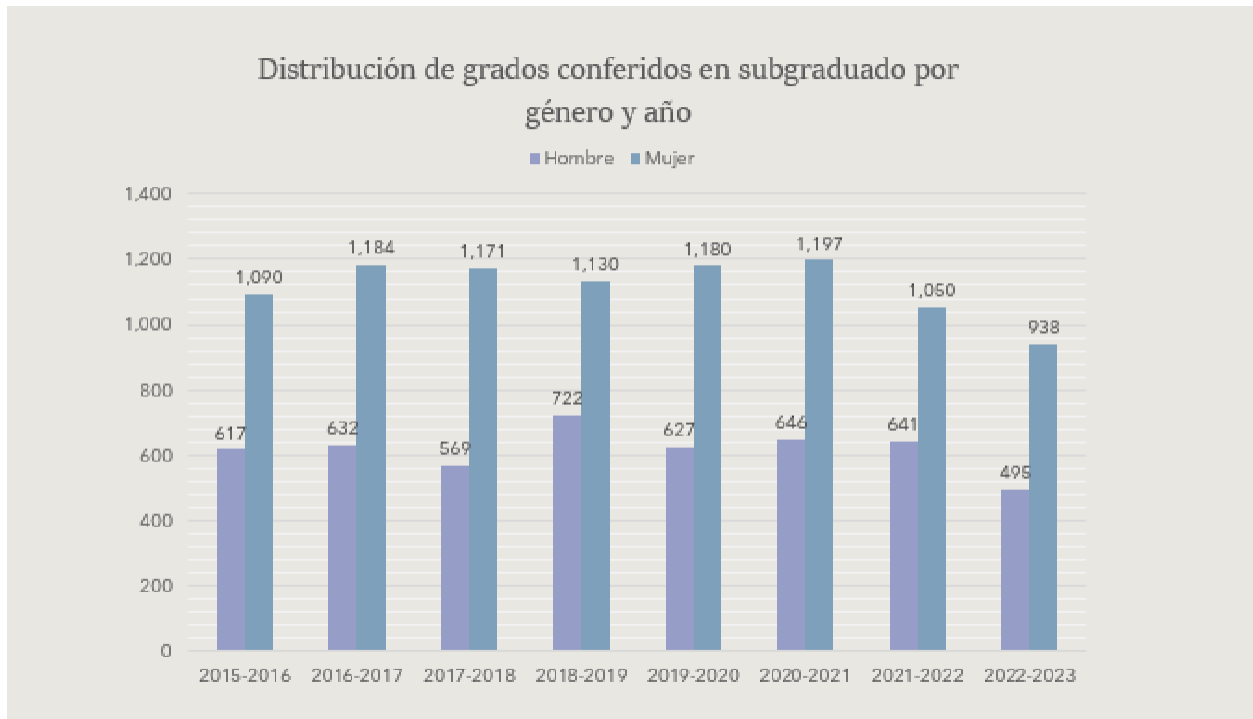


Figura 5: Distribución de grados conferidos en subgraduado por género y año en la UPRRP.

Información recuperada de la División de Investigación Institucional y Avalúo de la UPR.

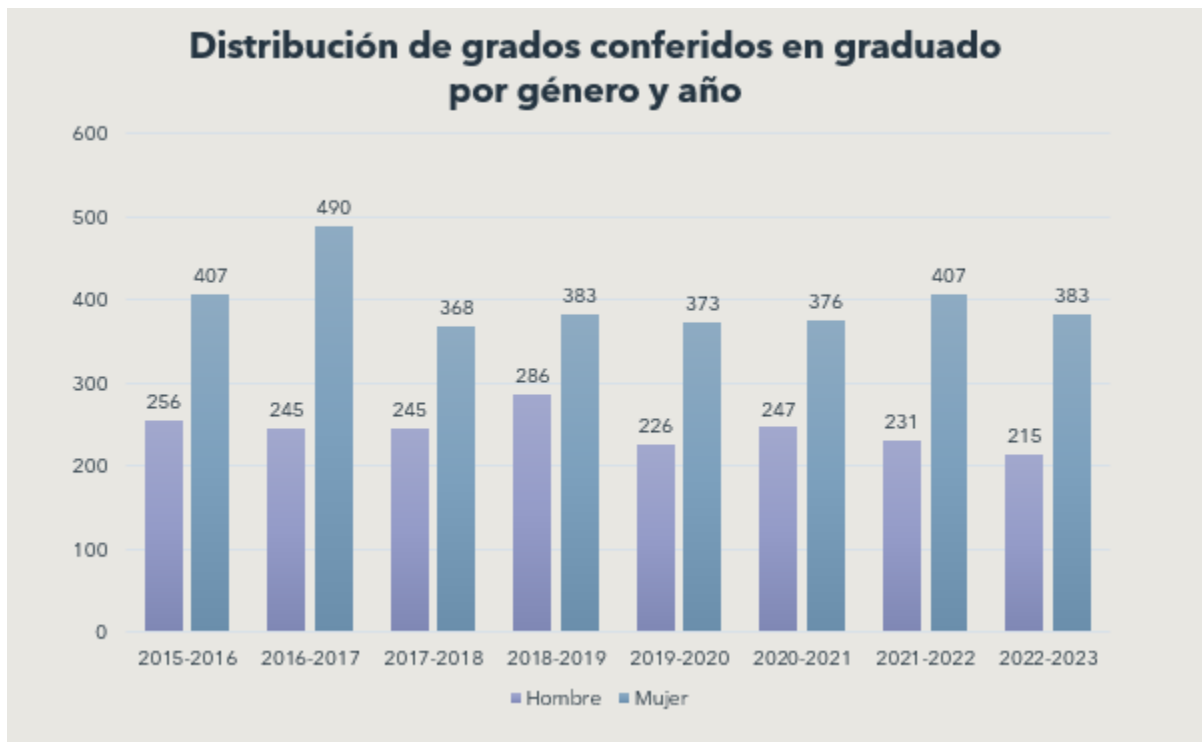


Figura 6: Distribución de grados conferidos en graduado por género y año en la UPRRP.

Información recuperada de la División de Investigación Institucional y Avalúo de la UPR.

Habiendo establecido esto, me parece importante mencionar que realicé varios esfuerzos por identificar estadísticas sobre la población de estudiantes que son madres en la UPR y UPRRP. Busqué en la página oficial de la División de Investigación Institucional y Avalúo (DiiD), y en las páginas oficiales de la UPR y UPRRP. Luego se contactó en varias ocasiones la oficina de División de Investigación Institucional y Avalúo para intentar localizar estas estadísticas. De acuerdo con mi última comunicación en junio de 2023 estas estadísticas no están disponibles en su sistema de datos. En síntesis, según los recursos revisados actualmente no existen estadísticas sobre la población de estudiantes que son madres en la UPRRP.

Adicional a esto, no logré identificar estadísticas recientes que consideren diversos tipos de disparidades de género tales como: comparación entre el número de mujeres estudiantes que acceden al profesorado por facultad y especialidades; identificar la cantidad de mujeres que escriben propuestas, obtienen fondos y se desempeñan como investigadoras principales en comparación con los hombres. Finalmente, en la búsqueda que realicé, no pude identificar investigaciones en Puerto Rico que trabajen el tema de la segregación vertical, y la desigualdad entre hombres y mujeres en categorías docentes. Esto es importante notarlo ya que los estudios en América Latina con respecto a estos temas han evidenciado disparidades de género en estos aspectos. Más importante aún, actualmente, no existen estadísticas accesibles al público acerca de las estudiantes que son madres en la UPRRP.

Un dato interesante es que, a pesar de que este no es el caso en Puerto Rico, se identificó una tendencia en América Latina en que la feminización de la matrícula ocurre principalmente a nivel subgraduado; a nivel graduado se invierte la proporción y son los hombres quienes ocupan

un lugar mayoritario en la matrícula. Además, estos tienden a alargar su tiempo de estudio y preparación. En el caso de América Latina, según Rodríguez et al. (2005) la subrepresentación de las mujeres en estudios graduados en comparación con los hombres puede ser atribuido a la incompatibilidad de los roles sociales y de cuidado con los roles que deben asumir como estudiantes. Es decir, los roles sociales que cultural e históricamente han sido atribuidos hacia las mujeres se suman a las tareas esperadas de ellas por parte de la universidad.

Algunos defensores de la supuesta democratización del acceso a las universidades argumentarían sobre el fenómeno de la feminización de la matrícula y plantearían que esto es evidencia suficiente para establecer que estamos en condiciones de igualdad. Sin embargo, algunas investigaciones como las de Ballarín (2015) y Rebolledo y Espinoza (2017) han examinado más de cerca este fenómeno y han cuestionado estos argumentos. En cambio, las investigaciones revisadas proponen que persisten barreras institucionales y culturales que impiden el progreso de las mujeres en el ámbito académico. Estas barreras institucionales y culturales responden a la segregación vertical, y la desigualdad entre hombres y mujeres en categorías docentes. Como mencioné anteriormente, en Puerto Rico no logré identificar literatura que atendiera los diversos tipos de segregación por género a nivel de educación superior. Luego de considerar las diversas barreras existentes hacia las mujeres en la educación, podemos concluir que las desigualdades de género persisten en la actualidad, o según elabora Rebolledo (2017):

Si bien a nivel mundial las universidades durante el siglo XX fueron abriendo espacios para la inclusión de las mujeres entre sus estudiantes y sus académicos... la primera quincena de siglo XXI muestra la persistencia de barreras de género que inhiben la integración femenina en igualdad de condiciones a sus pares masculinos. (p. 157)

Además, puedo afirmar que, a pesar de que las mujeres tienen mayor acceso a las universidades, no han logrado transformar la política pública con perspectiva de género. Es decir, es importante señalar cómo estas dinámicas se continúan reproduciendo a pesar de ciertas políticas públicas vigentes que favorecen la equidad de género. Partiendo de las investigaciones revisadas pareciera que el éxito de las mujeres depende de su capacidad para adaptarse a un sistema de meritocracia que fue creado y es (re)creado a partir del privilegio masculino, y en cambio no logran transformar la universidad en un espacio verdaderamente equitativo que considere las especificidades de existir en la intersección entre ser mujer y académica.

No pretendo generalizar la experiencia de las “mujeres” o de las “madres”. Estas categorías podrían invisibilizar los matices y las diferencias que existen al interior de estos grupos. Según Patricia Hill y Sirma Bilge (2016), “las universidades se encuentran ante alumnos que exigen un trato igualitario, pero que llevan consigo al campus experiencias y necesidades muy distintas” (Hill y Bilge 2016, p. 14). Quiero recalcar que cuando hablamos de las “mujeres” y las “madres”, no podemos suponer que esto representa una realidad única compartida entre todas las personas que asuman estas categorías identitarias. Ciertamente, las categorías “mujeres” y “madres” son abstracciones de experiencias concretas que pueden verse muy distintas de acuerdo con la clase social, raza, sexo, sexualidad y diferencias individuales, por mencionar algunas. Este análisis requiere un abordaje a partir de la interseccionalidad. La interseccionalidad, sobre la que elaboraré más adelante, es una:

... forma de entender y analizar la complejidad del mundo, de las personas y de las experiencias humanas. Los sucesos, las circunstancias de la vida social y política y la persona raramente pueden entenderse como determinadas por un solo factor.

Generalmente están configuradas por muchos factores y de formas diversas que se influyen mutuamente. (Hill et al. 2017, p. 14)

A modo de síntesis, argumento que las universidades son permeables a los valores y normas sociales relativas al género o, dicho de otro modo, “las instituciones de educación superior, como cualquier otra institución social, producen y reproducen su propia cultura específica” (Verea, 2005, p. 28). Es decir, en la medida en que la sociedad de la que formamos parte sostiene valores y creencias patriarcales, las instituciones que en ella se forjan tenderán a reflejar estos mismos valores. Si bien es cierto que la Universidad de Puerto Rico ha sido caracterizada por su rol contestatario ante los discursos hegemónicos y políticos del país (Aragunde, 2011), hay que cuestionarnos si esta mirada contestataria se extiende hacia las consideraciones de acuerdo con el género. La feminización de la matrícula es un dato estadísticamente comprobado que marca una conquista histórica en Puerto Rico como producto de muchas luchas llevadas a cabo por las mujeres. También denota las transformaciones en el orden productivo. Precisamente por el aumento de participación de las mujeres en las universidades es necesario que las instituciones atemperen su política para atender a este sector poblacional.

Investigaciones sobre experiencias de estudiantes y empleadas madres en las universidades

En esta sección voy a resumir los hallazgos de la revisión de literatura que incluye investigaciones sobre experiencias de estudiantes y empleadas madres en las universidades. Incluyo las empleadas ya que se han realizado muy pocas investigaciones con estudiantes sobre el tema de la maternidad en las universidades. Además, las investigaciones con empleadas nos pueden ofrecer información acerca de las formas en las que se reproduce la inequidad de género

en las universidades. Además, me parece importante conocer qué se ha investigado sobre el tema de la maternidad, universidad y política pública, ya que esto nos pudiera indicar posibles líneas de investigación que se pueden replicar en la población de las estudiantes.

Ward y Wendel (2016) utilizan como marco teórico el feminismo liberal y posestructuralista y la teoría del ciclo vital. A partir de estos marcos teóricos, desarrollaron una investigación en tres fases. La primera etapa de la investigación se basó en una investigación longitudinal sobre trabajo y familia en mujeres facultativas. Se entrevistaron 120 facultativas, indagando sobre sus experiencias como nuevas profesoras y madres. Durante la segunda fase de la investigación se entrevistaron 88 de las 120 facultativas originales. Durante la tercera etapa se entrevistaron a 44 integrantes de la facultad de la muestra original, que se encontraba a mediados de su carrera. Los participantes fueron de diversas universidades y disciplinas. El análisis se enfocó en temas emergentes relativos a política pública, relaciones y normas de género, y estructuras organizacionales. Los hallazgos de esta investigación sugieren que las experiencias de las mujeres que son madres no progresan en su campo laboral como quisieran, y los autores intuyen que esto responde a la inequidad de género. Además, muchas identifican que se encuentran asumiendo decisiones estratégicas que les permita cumplir con las obligaciones relacionadas al trabajo y el hogar. Lo que sugieren estas investigaciones es la existencia de segregación vertical. Si bien esta investigación enfatiza la experiencia de las facultativas, (y no de las estudiantes) me pareció importante incluirla dado que nos permite reflexionar sobre el rol de la política pública y la desigualdad de género. No obstante, es importante reconocer que ser “estudiantes” y/o “facultativas” conlleva distintas implicaciones considerando la aplicación de la teoría de la interseccionalidad.

Similarmente, Amsler (2019) examinó el rol del contexto cultural neoliberal en donde están insertas las universidades y su efecto sobre las políticas relacionadas a la maternidad. Esta investigación auto etnográfica colectiva realizada en Australia asume una postura reflexiva respecto a las implicaciones de existir en la intersección de maternidad y la academia. Concluye que el rol de académica obliga a las madres a existir en la otredad y a negar su existencia, relegando sus experiencias vividas al plano privado. Se espera que se acoplen a las exigencias de la esfera pública, haciéndoles sentir que nunca son suficientemente madres y/o suficientemente académicas. Enfatiza sobre todo la oposición entre las expectativas de una universidad neoliberal y las exigencias de ser una “buena madre” (Amsler, 2019, p. 95).

Cuando examinamos los roles conflictivos entre ser madre y estudiante/académica, pudiéramos preguntarnos si esta realidad refleja una condición de los y las cuidadoras en general independientemente de su género. Wilton y Ross (2017) realizaron una investigación en la Facultad de Artes Liberales durante el verano del 2015 que hizo eco de los hallazgos de las investigaciones hechas por López-Frances (2015) y Wad-Wendel (2016) con relación a las diferencias por género en las expectativas sobre el cuidado. En este caso la muestra consistía tanto de estudiantes que son padres como estudiantes que son madres ($n = 22$). Utilizaron entrevistas semiestructuradas para explorar el balance entre sus roles como académicos y como cuidadores. Los hallazgos de esta investigación sugieren que, a pesar de que las madres y padres experimentan retos similares en balancear la vida familiar y su carrera académica, las mujeres tienden a sacrificar más y experimentan mayor estrés y presión por parte de la academia y normas socialmente impuestas con relación a la maternidad. La flexibilidad, el sacrificio y la inseguridad fueron temas dominantes en los discursos sobre la maternidad.

Una investigación realizada por El-Far (2021) concluye que estas diferencias por género relacionadas a los roles relativos a los cuidados son mejor explicadas por la cultura patriarcal dominante en un contexto en particular. En su investigación examinó el rol de la cultura patriarcal predominante en la cultura palestina y su impacto sobre el desarrollo académico de las estudiantes que son madres, concluyendo que la cultura patriarcal limita las carreras profesionales de las mujeres que son madres. En esta investigación buscó además entender la experiencia de las mujeres palestinas y el rol de la maternidad. Tomó en consideración la perspectiva de madres y mujeres (sin hijos) para conocer el rol de la maternidad en sus carreras académicas utilizando técnicas narrativas (narratología). Entre sus hallazgos se destaca que la cultura patriarcal en Palestina tiene un impacto en madres y mujeres (sin hijos), en la medida que se le asigna una serie de expectativas relacionadas al cuidado. El investigador concluye que existe una relación a niveles micro y macro con relación a la posición de desventaja de las mujeres palestinas. En general, recomiendan que futuras investigaciones consideren las influencias contextuales que condicionan la experiencia de la mujer en la academia.

Otras investigaciones sugieren que existen diferencias en la subjetividad con relación a las expectativas de las mujeres sobre la maternidad y las carreras profesionales, considerando características como edad, género, raza, clase social y nivel educativo (Hoffnung, 2004; Unduruga, 2021; Vale et al., 2019). Una investigación realizada por Hoffnung (2004) en Georgia buscó identificar diferencias en las expectativas de las universitarias para conseguir una carrera, matrimonio y maternidad. Estas fueron evaluadas durante el año *senior* y el desenlace fue evaluado 7 años después. Durante el 1993, 118 mujeres blancas y 82 mujeres negras fueron elegidas aleatoriamente de 5 universidades en el noroeste y fueron entrevistadas en persona. En el 2000, 178 (89%) fueron contactadas por llamada. Los resultados indican que las mujeres

senior deseaban carreras, matrimonio y maternidad. El desarrollo de su carrera era su prioridad durante sus 20 años. Luego de 7 años, establecen que el estatus marital no estaba relacionado a avances en los grados o su carrera; sin embargo, las estudiantes que son madres tenían una cantidad significativamente menor de grados académicos y menos estatus en su carrera en comparación con mujeres que no son madres. El estatus socioeconómico, raza e intenciones con relación a las carreras y familias estaban relacionados a su estatus como madres y la maternidad. Las mujeres negras se integraron antes a la fuerza laboral en comparación con las mujeres blancas que son madres ($n = .006$). Más de la mitad de las madres negras trabajaban antes de que sus hijas comenzaran la escuela, en comparación con las mujeres blancas (29%). La mayoría de las mujeres que tenían deseos de trabajar solamente y no tenían deseos de tener familia tenían mayor estatus en sus carreras. Durante la edad de los 20 años, la mayoría de las mujeres priorizaban sus carreras. Sin embargo, todas deseaban maternidad, familia y una carrera. Esta investigación apunta hacia el rol de las subjetividades en la reproducción de ideologías predominantes con relación al género. Por otro lado, otros hallazgos interesantes en esta investigación son las diferencias con relación al color de piel. En este sentido, la investigación apunta hacia la importancia de realizar un abordaje interseccional hacia las maternidades considerando las particularidades de cada sujeta.

Undurraga et al. (2021) llegaron a unos hallazgos similares con relación a las diferencias en los roles de cuidado y su influencia sobre las trayectorias laborales de las mujeres chilenas considerando la edad y educación como factores distintivos. Las investigadoras concluyeron que esta labor de cuidado es un elemento decisivo sobre las trayectorias laborales con independencia de las características sociodemográficas. Las obligaciones de cuidado provocaron cambios de tipo de trabajo y reingreso al mercado laboral, sobre todo en mujeres entre 43 y 59 años. Por otro

lado, el retiro definitivo es una característica de las mujeres entre 63 y 88 años. Las mujeres de 29 a 42 años tienden a no priorizar el cuidado y la maternidad, y construyen relaciones más igualitarias con sus parejas; sin embargo, asumen que el hombre debe asumir el rol del proveedor.

Por otra parte, en esta investigación se identificaron similitudes entre todos los grupos demográficos; las participantes de distintas edades y nivel educacional destacan el encuentro entre sentimientos de culpa y de satisfacción por ser madres. Una limitación de esta investigación es que no explicaron el bagaje sociocultural e institucional que provoca estas diferencias y aportan a la naturalización de estas. No obstante, estas diferencias establecidas aportan al conocimiento generado desde el feminismo interseccional que señala distintos modos de opresión que intersecan y pudieran generar cambios concretos en la vida de las mujeres de acuerdo con su posicionamiento en la jerarquía social. En esta investigación se apunta a la necesidad de profundizar sobre los efectos del edadismo y nivel educativo cuando miramos el fenómeno de los roles de género con relación a las trayectorias laborales.

Una investigación similar se realizó en Puerto Rico utilizando metodología mixta. En esta identificaron que la percepción de las jóvenes estudiantes perpetuaba estereotipos de roles de género. Según Vale et al. (2019), la mayoría de las jóvenes “coincidieron también en cuanto a su opinión de que, al convertirse en madre o padre, tienen que abandonar la escuela y buscar trabajo” (p. 11). Cuando se auscultó en detalle para conocer los motivos de abandono de la universidad en el caso de los padres y madres, la mayoría de las jóvenes estuvieron de acuerdo con que los padres deberían asumir el rol del proveedor y las mujeres deberían asumir el rol de crianza (Vale et al. 2019). Podemos ver aquí la influencia de los roles de género en la percepción y expectativas en la universidad y desarrollo profesional de las jóvenes.

Algunas investigaciones aluden a que la experiencia de la maternidad es percibida como una limitación con relación a las carreras universitarias y profesionales (Mirick, 2020; Undurruga, 2021; Vale et al., 2019; Wilton & Ross, 2017). Específicamente, apuntan a las desigualdades de género experimentadas por las estudiantes que son madres. En la investigación de Mirick (2020) exploró las experiencias de mujeres en Estados Unidos que están realizando estudios doctorales y sus percepciones sobre el impacto de estas experiencias en sus carreras académicas. En este estudio descriptivo, las estudiantes doctorales ($n = 77$) completaron una encuesta sobre sus experiencias como madres y estudiantes doctorales. Según los resultados que reportan las investigadoras las ayudas disponibles y deseadas por las participantes son las siguientes: Las ayudas mayormente disponibles eran flexibilidad (57.1%), apoyo por parte de los pares (42.9%), apoyo de mentora (40.7%), y plan médico (42.3%). El tipo de apoyo que es deseado comúnmente lo eran subsidios para cuidado infantil (67.7%), licencia por maternidad remunerada (53.3%), cuidado infantil por las tardes y fines de semana (48.3%), y espacios de lactancia oficiales (46.5%). La mayoría (70%) reportó que las responsabilidades del cuidado infantil disminuyeron su productividad y la mayoría (55%) reportaba menor cantidad de viajes para conferencias.

Por otro lado, hay investigaciones que han mencionado aspectos positivos que ha traído consigo la maternidad (Hermann et al., 2014; Mirick, 2020 Shriever, 2021). En la investigación, Mirick (2020) señala que casi la mitad (43.8%) de las mujeres reportaron que la maternidad aumentó su motivación para completar sus cursos y/o disertación y el 10.3% sintió un aumento en productividad en términos de su investigación. Los hallazgos de esta investigación son importantes en la medida que contradicen la literatura que enfatiza las limitaciones que enfrentan

las estudiantes que son madres, patologizando la experiencia de la maternidad o planteando la misma como incompatible con la formación académica.

Vicky Shriever (2021) realizó una investigación autoetnográfica en Canadá en donde recuenta su experiencia siendo madre, esposa y académica. Narra experiencias personales y compara su experiencia con literatura científica para obtener un balance entre su relato personal y la literatura existente con respecto a la maternidad en la academia. Recalca que su experiencia es una postura compleja que incluye aspectos positivos y negativos de la maternidad. Explica que uno de los sentimientos relacionado a esta experiencia es uno de culpa por no estar completamente presente como madre o académica. Esto hace eco de la relación contradictoria que existe entre la maternidad y la academia (Amsler, 2019; El far et al. 2021; Was & Wendel, 2016; Wilton & Ross, 2017).

Por otro lado, Vicky Shriever (2017) también reconoce algunos aspectos de la maternidad como fortalezas. Por ejemplo, menciona que le ayudaba a organizar mejor y aprovechar cada momento de tiempo libre. Esta investigación aporta a la literatura que concierne la maternidad como una experiencia positiva. Hermann et al. (2014) similarmente destacan aspectos positivos de la maternidad. Mencionan la motivación para encontrar un balance entre la vida y la carrera como una de las experiencias positivas compartidas, y el sentimiento de entereza producto de cumplir múltiples roles. Según lo que compartieron las participantes de la investigación, las estrategias incluyen mantener un control interno, establecer prioridades, establecer límites, manejar el tiempo, y participar en relaciones de apoyo.

Otras investigaciones han sido enfáticas en destacar la relación de la cultura institucional con las barreras que le son impuestas a las mujeres que son madres (Garay, 2013; Hermann et al., 2014; López-Frances, 2015; Maxwell, 2019; Thun, 2020). En una investigación realizada por

Thun (2020), ella recopila las experiencias de 24 mujeres académicas de la facultad de matemáticas de la universidad de Oslo entre 31-59 años. El propósito de esta investigación era explorar las experiencias de mujeres noruegas académicas con su maternidad desde una perspectiva organizacional. La investigadora utilizó el análisis de discurso para analizar las 24 entrevistas con miras a contestar las siguientes preguntas: 1. ¿Cuáles son los supuestos implícitos con relación al género que están presentes en la cultura organizacional? y 2. ¿Cómo la inequidad de género se legitima en el discurso de excelencia y equidad de género en la cultura organizacional? Esta investigación es importante porque resalta la importancia de la política pública y cultura institucional sobre la inequidad de género.

La investigadora concluyó que existen dos sesgos en la Universidad: uno de ellos se refiere a la **ceguera ante el género**, que se refiere a que no se considera la manera en que está distribuida y organizada la labor académica; y el segundo, que se refiere a que existe una legitimación de la inequidad de género en la academia. Los discursos relacionados a la equidad de género e inclusión plantean que las leyes han sido adaptadas para permitir que las mujeres estén en igualdad de condiciones a los hombres; en este sentido, invisibilizan las estructuras culturales y organizacionales que desfavorecen a la mujer. Esto está relacionado con la organización del trabajo. Relacionado a lo anterior, la investigadora señala que existen tensiones relacionadas a lo que la autora llama la paradoja nórdica, en donde la igualdad de oportunidades de empleo y políticas coexisten con la inequidad para las mujeres. Por lo tanto, la exigencia de excelencia y el énfasis en medición de desempeño ignora las condiciones distintas de acuerdo con el género. Esta investigación es importante porque resalta cómo la cultura institucional puede reproducir condiciones de inequidad de género en el contexto social más amplio.

La investigación de Garay (2013) apoya los hallazgos anteriores, quien realizó una investigación cuantitativa utilizando como método la revisión de literatura para comprobar su hipótesis de que “en la medida que el puesto de la dirección es superior, la participación y posibilidad de encontrar mujeres en los cargos disminuye” (Garay, 2013, p. 300). En esta investigación se propuso analizar si el fenómeno de “techo de cristal” está presente en la Universidad Autónoma de México. Garay (2013) establece dos maneras en la que se manifiesta el fenómeno de techo de cristal, que define como “escasa participación de las mujeres en los puestos de dirección” (Garay, 2013, p. 286). Establece que esto es un tipo de discriminación que se ejerce en contra de las mujeres. Una de las manifestaciones de este tipo de discrimen es la mayor exigencia que existe sobre la vida privada de las mujeres en comparación con los hombres. La segunda forma es la expectativa a nivel institucional en términos de horario, en donde se espera que las mujeres estén disponibles en la universidad una gran cantidad de tiempo, superando a veces las ocho horas.

A pesar de que los hallazgos de esta investigación son específicos a las mujeres que son madres que laboran en la universidad, me parece importante dado que resalta los efectos que puede tener las expectativas institucionales sobre las mujeres que son madres en la universidad. Además, podría identificar algunos paralelismos con las estudiantes que son madres, tales como las exigencias que se impone a las estudiantes que son madres y la expectativa de la disponibilidad de tiempo. Estas expectativas relativas al tiempo pueden responder a el sujeto universal (Verea, 2005), concepto que hace referencia que las universidades tienen unas exigencias que fueron pensadas para un “sujeto universal” que es masculino. En este sentido a las mujeres (estudiantes o empleadas) se les requiere un rendimiento igual que los hombres, a la misma vez que se espera que éstas cumplan con los roles de cuidado.

Ambas manifestaciones, según indica Garay (2013), se exacerban en el caso de las mujeres que son madres, en la medida en que existe una expectativa social de que cumplan con el rol de ser madres, ocupándose de las labores que históricamente han sido feminizadas tales como la educación y el cuidado de las hijas, el mantenimiento y aseo del hogar, cocina, entre otras labores. Establece Crosby (2004) que la maternidad es una dimensión paralela del “techo de cristal” llamada la “pared de la maternidad” (Crosby et al. 2004), “una temática menos trabajada y estudiada que tiene que ver con los prejuicios, estereotipos y condiciones objetivas que sobrellevan las mujeres cuando son madres” (Garay, 2012, p. 287). Estas dimensiones limitan el desarrollo profesional, académico y personal de las mujeres, en específico de aquellas en la institución universitaria. Sobre esto se puede destacar el rol de la cultura institucional en la reproducción del fenómeno del “techo de cristal”. A pesar de que existen investigaciones limitadas sobre el fenómeno del techo de cristal en el caso de las estudiantes, considero que es importante traer estas investigaciones de empleadas de universidades que son madres ya que ayudan a evidenciar la existencia de barreras en la academia relacionadas a la maternidad. Este tipo de hallazgos pudieran contribuir a entender algunas de las dimensiones para tomar en consideración cuando se analiza la situación de las estudiantes que son madres.

López-Frances et al. (2015) realizaron una investigación con el objetivo de analizar la percepción del estudiantado de dos universidades: la Universidad de Valencia, Estudio General (UVEG) y de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, respecto a la igualdad y la violencia de género en dicho ámbito. Implementaron metodología mixta, utilizando un cuestionario que desarrollaron en base a los siguientes instrumentos: *Sexual Experience Survey*; *Conflict Tactic Scale*; *Conflict Tactic Scale 2*; Cuestionario de Actitudes hacia el Género y la Violencia; Cuestionario de Violencia en la pareja: *Family and Relationship Experiences and*

Attitudes Among Experience Scale; y Encuesta violencia de género en las universidades española. Los hallazgos de esta investigación sugieren que, a pesar de que existe cierta equidad en un plano legal, “las expectativas que unos y otras recibimos son, además de dicotómicas, desiguales.” (López-Frances et al, 2015). Esta investigación aporta hacia el (re)conocimiento de las disparidades de género que existen en el ámbito universitario.

Por otro lado, en una investigación realizada por Hermann et al. (2014) en Estados Unidos, se destacan las dificultades enfrentadas particularmente por las mujeres que son madres, a diferencia de los padres, con relación a balancear las demandas de cuidado, versus las demandas de la institución universitaria. Para esta investigación, realizaron un panel de discusión sobre consejeras en educación que son madres y su balance entre el trabajo/vida. Las cinco consejeras en educación que participaron en el panel eran madres, se identificaron como profesoras asociadas o asistentes de profesoras, y estaban empleadas en diversas universidades. Las mujeres participantes del panel y aquellas que asistieron reiteraron los múltiples retos que acarrea encontrar el balance entre las obligaciones familiares y las demandas en una carrera en consejería en educación. Alguno de los temas emergentes era un aumento en cantidad de trabajo, demandas mayores para profesoras a tiempo completo, necesidad de balancear las responsabilidades familiares, un aumento en las expectativas sociales con relación a la maternidad, y discriminación por razón de género. Esta investigación resalta el rol de las expectativas sociales y cómo esto recae mayormente sobre las mujeres. Reconociendo que esto es un efecto de los roles de género, estos hallazgos se pudieran extrapolar a las estudiantes que son madres.

Maxwell et al. (2019) realizaron una investigación cualitativa en Irlanda explorando la intersección entre maternidad y la academia. Esta investigación presta atención particular a la licencia de maternidad remunerada. Los hallazgos de esta investigación sugieren que la licencia

por maternidad remunerada no está formalizada mediante política pública y en gran medida recae sobre decisiones individuales y valores de los empleadores. La percepción de la licencia de maternidad no remunerada es negativa por parte de los empleadores y prefieren que las mujeres no tengan hijos. En cambio, las madres sienten estrés y ansiedad, entran en un proceso de negociación con respecto a la licencia por maternidad. Además, las investigadoras consideran que esto genera un ambiente de competitividad aún mayor para poder preservar el trabajo y competir con colegas que no tienen hijos. Adicional a la respuesta emocional negativa y la vulnerabilidad, las autoras sugieren que esto posiciona a las mujeres en un lugar de desventaja a nivel estructural y reproduce las disparidades de género. Esta investigación resalta las implicaciones de la política en aportar a la cultura institucional y las implicaciones que esto puede tener para las empleadas. Sin embargo, estos hallazgos se pueden extrapolar al caso de las estudiantes que son madres.

En esta literatura pude identificar varias limitaciones relacionadas con la cultura que limitan el progreso de las mujeres que son madres en el contexto universitario. Algunas investigaciones destacan los roles encontrados, es decir, existe un conflicto entre los roles socialmente atribuidos a las madres y a las estudiantes (Amsler, 2019; El far et al., 2021; Vale, 2019; Was & Wendel, 2016; Wilton & Ross, 2017). Otras investigaciones han intentado dar cuenta de las condiciones que propician estos conflictos de roles y han apuntado hacia los valores culturales sostenidos en un contexto en particular (Amsler, 2019; El-Far, 2021; Garay, 2013; Hermann, 2021; López-Frances, 2015; Maxwel, 2019; Thun, 2020). Algunas investigaciones sostienen que estas disparidades de género con relación a los roles de cuidado y las condiciones en la universidad son explicadas por el contexto neoliberal (Amsler, 2019, Garay, 2013), cultura patriarcal (El-far, 2021; Garay, 2013; López-Frances, 2015), cultura

institucional patriarcal (Garay, 2013; Hermann et al., 2021; López-Frances, 2015; Maxwell, 2019; Thun, 2020) y discriminatoria (Hemann et al., 2021, Maxwel, 2019). Además, me parece importante mencionar que se identificaron algunas diferencias considerando la raza. Las mujeres negras tendían a tener una experiencia distinta en comparación con las mujeres blancas (Hoffnung, 2004). Esta realidad nos provee algunas pistas acerca de la importancia de considerar la identidad racial de la mujer, este punto recalcamos la importancia de la mirada interseccional hacia la mujer.

En síntesis, la mayoría de las investigaciones que he reseñado identifican algunas experiencias negativas relacionadas con las maternidades en el contexto universitario (Amsler, 2019; Maxwel, 2019; Shriever, 2021; Wilton y Ross, 2017). Entre ellos destacaron sentimientos de culpa (Shriever, 2021) estrés y ansiedad (Maxwel, 2019) insuficiencia (Amsler, 2019) e inseguridad (Wilton y Ross, 2017). Por otra parte, hay investigaciones que identificaron algunos aspectos positivos de las maternidades en el contexto de la universidad (Hermann et al. 2021; Mirick, 2021; Shriever, 2021). Algunos aspectos positivos identificados en la literatura es un aumento en motivación (Hermann et al., 2021; Mirick, 2020), aumento en productividad (Mirick, 2020) y autorregulación (Hermann et al., 2021; Shriever, 2021). Estas investigaciones aportan a la literatura sobre los aspectos positivos de las maternidades, que contradice la abrumadora percepción negativa en las investigaciones relacionada a las maternidades en las universidades.

Puedo reconocer los aspectos positivos que pueden traer consigo las maternidades; sin embargo, no debemos ignorar la cantidad de literatura que señala algunas barreras relacionadas con la maternidad en el contexto universitario como la revisada en este capítulo. Estas investigaciones nos afirman diversas manifestaciones de la “pared de la maternidad” en el contexto de la universidad. Además, nos señalan distinciones importantes que debemos tomar en

cuenta al momento de examinar las maternidades que responden a la consideración de factores como raza, edad y cultura. Según Fregoso Centeno (2005) “las prácticas de la(s) maternidad(es) son múltiples y responden a características también propias de identidades diversas: de clase, de raza, de preferencia sexual” (p. 291).

Finalmente, las investigaciones señalan que la experiencia de la maternidad es particular y específica a las mujeres. Con esto me refiero a que las investigaciones sugieren que las luchas de las maternidades guardan correspondencia con los valores socioculturales de un contexto en particular. Es decir, las maternidades responden a los roles de género en la medida que tradicionalmente es a la mujer a quién se le asigna las tareas relacionadas al cuidado y la crianza. En cambio, los hombres que asumen el cuidado de los niños/as, no lo hacen a partir de una imposición cultural asociada a la paternidad, por el contrario, transgreden las normas culturales con relación a los roles de género y resignifican el lugar asignado de proveedores distantes para participar de forma plena en la crianza de su progenie. Finalmente, establezco que las universidades reflejan los valores particulares de un contexto sociocultural. Estos entendidos se traducen en prácticas sociales; en el caso de las maternidades, las universidades ejercen diversas formas de exclusión y discriminación que se conciben bajo el término de “pared de la maternidad”.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

Partí de la premisa de que las universidades, al igual que todas las instituciones sociales, son permeables a los valores particulares de una época y responden a una realidad sociohistórica. Esto quiere decir que las posturas, por ejemplo, con relación al género, van a atravesar la estructura de la institución universitaria. Como consecuencia, me pareció pertinente dar cuenta del bagaje teórico que evalúa la relación que existe entre la universidad, el entramado social y los discursos. Esta sección es importante en la medida que establece el punto de partida para mi trabajo. Luego de haber leído esta sección la lectora tendrá una mejor idea de mi postura teórica con relación a las universidades y su rol en reproducir discursos relacionados a la maternidad, que a su vez define y limita las posibilidades de las estudiantes que son madres.

Luego de esta sección examiné el marco teórico del que partí para mi investigación. Dado a la especificidad del objeto de estudio de mi trabajo es importante partir de un análisis interseccional. La perspectiva interseccional reconoce y elabora sobre las diferencias y especificidades de la sujeta de estudio, las estudiantes que son madres. Este marco teórico me permitió hacer una lectura más compleja de las realidades que pueden aglomerarse bajo la categoría madres. Es decir, lejos de establecer categorías totalizadoras y hegemónicas sobre la maternidad, establece que las maternidades son diversas y por tanto sus necesidades también lo son. Además, la interseccionalidad se caracteriza por su compromiso con la justicia social y la transformación de las instituciones de manera concreta, y este principio concuerda con la orientación de este trabajo.

Lugar de las universidades en la (re)producción de los discursos y relaciones de poder

La familia, la escuela, el ejército, la fábrica ya no son medios analógicos distintos que convergen en un mismo propietario, ya sea el Estado o la iniciativa privada, sino que se han convertido en figuras cifradas, deformables y transformables, de una misma empresa que sólo tiene administradores...

(Deleuze 2006, p. 4)

La crisis de libertad gira en torno al hecho de que la tecnología de poder no niega reprime la libertad, sino que la explota... poder inteligente con una apariencia liberal y amigable, un poder que estimula y seduce

(Byung-Chul Han 2016, p. 7)

Las universidades forman parte de los procesos culturales y sociales en un contexto histórico determinado. Más específicamente, sugiero que las universidades están inmersas en un sistema histórico, social y cultural que las determina en función de los intereses del Estado. Según Deleuze (2006), Foucault (2002) y Han (2016) las universidades se configuran como institutos portadores y reproductores de dinámicas de poder en la sociedad disciplinaria. Torres-Apablaza (2015) define la sociedad disciplinaria como:

aquella en la que se establece la dominación social a través de una red difusa de dispositivos que producen y regulan las costumbres, los hábitos y las prácticas productivas, con objeto de hacer trabajar una sociedad y asegurar su obediencia. (Torres-Apablaza, 2015, p. 219-242)

En este sentido, las instituciones funcionan como una fuerza inmaterial/ideológica que atraviesa no solo los procesos productivos, sino que también se reproduce en los modos de **relación social**. Esteban-Hilario (2015) lo plantea de la siguiente forma:

En las sesiones que los docentes preparan el proceso de enseñanza – aprendizaje lo que buscan es lograr el desarrollo de las diversas competencias y capacidades de los

estudiantes, pero la mayoría de las docentes y estudiantes no se percatan que también se desarrollan relaciones de poder y dominio, que en algunas escuelas como la tradicional son más notorias y que en otras como las activas no son fáciles de percibir, pero también están presentes. Las relaciones de poder van de lo micro a lo macro, es decir desde la relación que se establece entre docente estudiante, pasando por la del director y los docentes, los padres de familia y los docentes, llegando hasta el Ministerio de Educación y el Estado. (p. 127)

De acuerdo con Deleuze (2006), en la actualidad los centros de encierro disciplinarios descritos por Foucault atraviesan una crisis generalizada. “Vivimos la decadencia de la “sociedad disciplinaria”, que fue “la sucesora de las sociedades de soberanía”, cuyos fines y funciones eran completamente distintos” (Deleuze, 2006, p. 5). Foucault había advertido sobre la decadencia de la “sociedad disciplinaria” en una conferencia en Kioto en el 1978 (Torres-Apablaza, 2015) nos indica que ante la incapacidad de dominio por parte del Estado surgiría una crisis de funcionamiento que desembocaría en un nuevo orden interior del estado. Esto implicaría unos cambios a nivel subjetivo:

el modelo inmaterial del control, en cambio, hará de cada quién "su propio amo", su propio agente de sometimiento, de tal manera que los individuos puedan gestionar y maximizar sus propias fuerzas, compitiendo entre sí por la obtención de beneficios de una acción económicamente orientada. (Torres-Apablaza, 2015, p. 219-242)

Según el autor las subjetividades cobran importancia en este nuevo modelo; el aspecto interior/exterior de las sociedades de control está profundamente imbricado, lo cual es una segunda crisis que hace referencia a cómo las instituciones permean cada vez otros ámbitos de la

sociedad (Torres-Apablaza. 2015). Esto implica que existe una relación recíproca entre el estado y la (re)producción de subjetividades.

Han (2017) en su obra *Psychopolitics: Neoliberalism and new technologies of power* argumenta que el poder bajo neoliberalismo asume un posicionamiento sutil, haciendo de las sujetas una de auto optimización. Es decir, la sujeta internaliza las relaciones de poder y la ideología del poder convirtiéndose en su propia ama y esclava. “Las prácticas de gobierno operarán gestionando la libertad, procurando no ejercer el poder contra la voluntad de las sujetas, sino creando las condiciones de aceptabilidad capaces de bloquear el acontecimiento” (Torres-Apablaza. 2015). Por ejemplo, las prácticas de exclusión se llevan a cabo de manera indirecta y casi imperceptible. Esta lógica es coherente con la mirada de Hill Collins et al. (2016) sobre el neoliberalismo cuando plantea que “para el neoliberalismo las personas no pueden culpar de sus problemas a nadie, que no sean ellas mismas; la solución de los problemas sociales pasa al individuo” (Hills-Collins, et al. 2016, p. 25). En este sentido se complementa la intencionalidad de proveer una apariencia de libertad vertida sobre la sujeta, a cambio de invisibilizar el rol del contexto sociocultural más amplio.

Dentro de este análisis es importante incorporar el papel del género en las dinámicas de poder que se reproducen en las Universidades. Hago eco del reclamo de Alegría-Ortega (2002) cuando plantea que a la universidad “todavía le falta bastante para establecer relaciones y formas sociales más democráticas y equitativas, con el fin de lograr un cambio en la ideología patriarcal y en el sistema de símbolos de nuestra sociedad” (p. 179). Partiendo de esta relación dialógica entre universidad y sociedad, me parece pertinente hacer un breve recorrido histórico sobre el surgimiento y desarrollo de las universidades en el contexto de Puerto Rico para entonces estar en las condiciones de discutir la relación de las universidades y género.

Apuntes sobre el desarrollo de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras

Antes de comenzar a desarrollar el tema sobre el establecimiento de la primera Escuela Normal en Puerto Rico, debemos contextualizar dicho evento histórico. Según Lertora-Mendoza (2001) el surgimiento de las Universidades en Puerto Rico responde a un proyecto imperialista similar a la historia de la fundación de las universidades en el resto de Latinoamérica. En el caso de la educación en Puerto Rico es importante mencionar la ausencia de un sistema educativo formal debido a los 400 años bajo el régimen español. Durante ese tiempo la educación formal solamente era accesible a aquellas puertorriqueñas que tenían el privilegio de emigrar para realizar sus estudios “según fueron los casos del legislador José de Diego y del educador y pensador Eugenio María de Hostos, respectivamente” (Aragunde, 2011, p. 90). Sin embargo, Puerto Rico carecía de un sistema educativo formal, público y accesible.

La formalización de una educación Universitaria en Puerto Rico está estrechamente vinculada a la invasión y colonización estadounidense. Puerto Rico fue invadido por el ejército estadounidense, el 25 de julio de 1898. Es en ese momento que comienza a forjar el proyecto académico y social de los Estados Unidos en Puerto Rico. Estados Unidos movilizó recursos hacia la educación formal en Puerto Rico. Sin embargo, queda claro cómo esta iniciativa era realmente un proyecto ideológico en la medida que se “impuso el inglés como idioma de instrucción y enfatizaron los valores de la sociedad invasora” (Navarro-Rivera, 2013, p. 32).

La educación y la preparación de maestras en las Escuelas Normales para las nuevas colonias en el Caribe, Cuba y Puerto Rico, era una de las tareas prioritizadas durante el gobierno estadounidense. Según Navarro-Rivera (2013), “mientras que para España la ignorancia fue por

siglos la política educativa, para Estados Unidos la escolarización fue parte integral de la conquista” (Navarro-Rivera, 2013, p. 32). El cambio radical entre la ignorancia y la falta de escolarización que predominaba bajo el coloniaje español contrasta con el aparente progreso educativo traído a manos de los estadounidenses. La formación magisterial fue parte de un proyecto educativo de “reconformación ideológica” (González, 1990, p. 256, citado en Navarro-Rivera 2013, p. 33) que conllevaría una educación técnica a un grupo de puertorriqueñas quienes se encargarían de la educación pública en Puerto Rico como agentes promotores del proyecto ideológico hacia el establecimiento de un nuevo régimen de control. Es decir, la formación magisterial en Puerto Rico surge como resultado del proyecto ideológico bajo el imperio de los Estados Unidos.

Cuando hago referencia a un proyecto ideológico me refiero a un “sistema de símbolos, representaciones, discursos, imágenes y mitos concernientes a las relaciones establecidas por las personas en la sociedad” (Alegría-Ortega, 2002, p. 162). Esto no solo incluye representaciones lingüísticas, sino también incluye valores socioculturales imperantes durante una época en particular. Podemos ver esto particularmente en la UPRRP que desde “su creación en 1903 respondió principalmente al proyecto estadounidense dirigido a que olvidáramos la lengua española y nos convirtiéramos en ciudadanos angloparlantes” (Aragunde, 2011, p. 9). Sin embargo, las demandas no eran asumidas por las puertorriqueñas de forma pasiva. Aragunde (2015) nos cuenta del establecimiento de la Ley Universitaria en el año 1925 en respuesta al reclamo “de que la institución por fin reconociera que estaba anclada en Puerto Rico y que tenía que responder a los intereses de los puertorriqueños” (Aragunde, 2011, p. 98).

Puedo establecer dos asuntos hasta el momento: 1. el contexto del coloniaje estadounidense en Puerto Rico fue fundamental para el surgimiento de la UPR y 2. La condición

política y socioeconómica del país actualmente está afectando la matrícula de las estudiantes en la UPRRP. Los dos puntos mencionados son ejemplo de cómo las universidades se ven afectadas por momentos culturales y sociohistóricos particulares. Es decir, los procesos sociopolíticos y valores culturales no se desarrollan al margen de la Universidad, en cambio son determinantes sobre su desenvolvimiento. De acuerdo con la afirmación anterior, cabe preguntarnos la relación entre los roles de género en un momento histórico particular y el desarrollo de las Universidades.

Introducción a la interseccionalidad.

My focus on the intersections of race and gender only highlights the need to account for multiple grounds of identity when considering how the social world is constructed. (Kimberlé Crenshaw, 1991)

El concepto de interseccionalidad fue acuñado en el 1989 por la abogada estadounidense Kimberlé Crenshaw. La autora utilizó el concepto en la investigación *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics* (1989). En esta obra la autora se centra en la experiencia de las mujeres negras para argumentar que éstas son excluidas de la teoría feminista al igual que de las políticas en contra del racismo. La autora atribuye esta mutua exclusión a un modelo de un único eje de análisis que persiste en la teoría feminista y política antirracista. Cuando hablamos de un eje de análisis nos referimos a la falsa noción de que todo tipo de opresión se puede explicar a partir del género o raza, es decir, la interseccionalidad plantea que en el caso de las mujeres negras no podemos explicar su opresión a partir de solo el racismo o solamente el sexismo, en cambio, la autora propone analizar los múltiples ejes que componen la realidad de la

opresión de las mujeres negras, en los que coinciden las violencias sistemáticas a raíz del sexismo y el racismo (Crenshaw, 1989).

Según Patricia Hill-Collins (2019) debemos reconocer que las alianzas en los Estados Unidos de mujeres negras, chicanas, latinas, nativas estadounidenses y realizaron un trabajo intelectual y político que fue clave para realizar reivindicaciones sobre la interrelación raza, clase, género y sexualidad (p. 69). Según la autora, previo a la publicación de Kimberlé Crenshaw el artículo de Esther Ngan-Ling Chow (1987) denuncia las “presiones entrecruzadas” (p. 78) aludiendo a las diversas formas de opresión que sufren las mujeres asioamericanas. La Colectiva del río Combahee (CRC) utiliza términos como “sistemas de opresión entrelazados”, “simultáneo”, y “múltiples capas” (p. 78). Beverly Lindsay utiliza el concepto de “triple riesgo” para referirse a la interrelación entre el sexismo, el racismo y la opresión económica”. King hace referencia a los “efectos multiplicadores” “opresiones interactivas” y “nexos”. Todos estos referentes son algunos ejemplos de mujeres que hacen alusión a la idea que luego Kimberlé Crenshaw (1991) formalizaría bajo el concepto de interseccionalidad, refiriéndose a “una forma de interconectar experiencias personales y análisis estructurales de opresiones interrelacionadas” (Hill-Collins, p. 78).

Según Vargas Vigoya (2016), Crenshaw pretendía desarrollar una herramienta práctica y aplicada al sistema jurídico-legal, no tenía la intención de generar una teoría general sobre la opresión. La propia Crenshaw establece que “I should say at the outset that intersectionality is not being offered here as some new totalizing theory of identity” (Crenshaw, 2015, p. 1244). Sin embargo, la formalización de este concepto dio pie a una gama de investigaciones y prácticas sobre el concepto de interseccionalidad. Entonces, el concepto de interseccionalidad fue

abarcando otras dimensiones adicionales al género y la raza para la cual originalmente fue planteado.

Según Hill-Collins (2016):

La interseccionalidad es una forma de entender y analizar la complejidad del mundo, de las personas y de las experiencias humanas. Los sucesos y las circunstancias de la vida social y política y la persona raramente pueden entender como determinarlas por un solo factor. En general están configuradas por muchos factores y de formas diversas que se influyen mutuamente. En lo que se refiere a la desigualdad social, la vida de las personas y la organización de poder en una determinada sociedad se entienden mejor como algo determinado, no como un único eje de división social, sea raza, el género o la clase, si no por muchos ejes que actúan en conjunto y se influyen entre sí. La interseccionalidad como herramienta analítica ofrece a las personas un mejor acceso a la complejidad del mundo y de sí mismas. (Hill et al. 2016, p. 14)

Conceptualizaciones recientes sobre la interseccionalidad.

Según la autora, la interseccionalidad puede ser un “instrumento de análisis propio o de otras personas” (Hill et al. 2016, p. 14). Según Cho et al. (2013) “deberíamos entender el enfoque de la interseccionalidad hacia las subjetividades con relación a las dinámicas de poder que subyacen” (p. 795). Además, plantea que no debemos entender estas categorías como entes cerrados, sino “como categorías permeables a otras categorías, fluidas y cambiantes, siempre en el proceso de crear y ser creadas por dinámicas de poder” (Cho et al. 2013, 795). Según las conceptualizaciones más recientes de interseccionalidad (Hill-Collins 2016) se han incorporado otras dimensiones o ejes de análisis de las personas para considerar sus opresiones particulares,

tales como la identidad sexual, edad, condición física, entre otras como aparece expresado en la *Figura 1*.

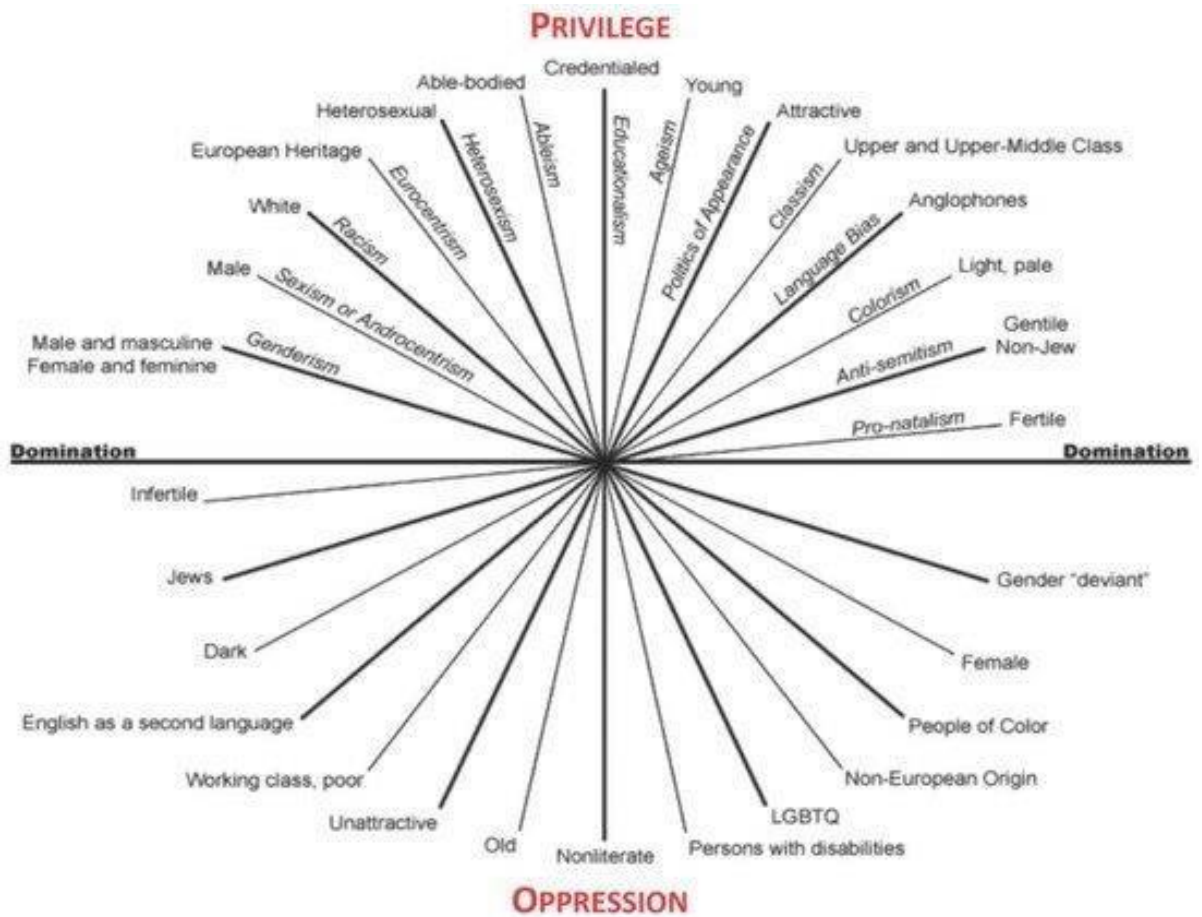


Figura 7: *Esquema de ejes intersecantes de privilegio y opresión*

En esta imagen se muestra un esquema de ejes intersecantes sobre privilegio y opresión. Esta imagen es rescatada de una investigación realizada por Roberts, J. D. et al. (2019). *Between Privilege and Oppression: An Intersectional Analysis of Active Transportation Experiences Among Washington D.C. Area Youth. International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(8)*.

La interseccionalidad emerge como un abordaje contestatario al análisis de categorías cerradas. Por su parte, Hancock (2016) propone que el epicentro de la crítica interseccional

responde a la “complejidad, identidad y poder” (Hancock 2016, p. 8). Según Hill Collins (2019) “la interseccionalidad como instrumento analítico subraya la importancia de las instituciones sociales en la configuración y resolución de los problemas sociales” (p. 27) en este sentido, la idea que subyace dicho análisis es primero, reconocer las prácticas de exclusión, para posteriormente transformar las políticas excluyentes hacia políticas inclusivas.

Según Cho et al. (2013) la interseccionalidad puede tener diversas aplicaciones. Por un lado, la interseccionalidad estudia (a) aplicaciones de un marco teórico interseccional, (b) debates discursivos sobre el alcance de la interseccionalidad como un paradigma teórico y finalmente (c) intervenciones políticas que utilizan un lente interseccional (Cho et al. 2013, p. 785). La autora se cuestiona entonces si la interseccionalidad puede fijarse en una conceptualización única, delimitando los estándares y alcance metodológico.

Por consiguiente, la interseccionalidad funciona como “dispositivo heurístico” (Hill-Collins, 2019, p. 16). De acuerdo con lo anterior, Patricia Hill-Collins (2016) fija las ideas fundamentales de los esquemas interseccionales aplicados. A partir de este lente debe prestarse énfasis a las dimensiones tales como (a) desigualdad social (b) poder (c) relacionalidad (d) contexto social (e) complejidad y, (f) justicia social. Sin embargo, estas definiciones no aparecen en todos los trabajos de la misma manera, en cambio, son puntos de referencia. Estaré utilizar alguno de estos ejes para mi análisis.

La interseccionalidad se refiere a la capacidad de abordar la *desigualdad social* a partir de un lente multidimensional, distinto a la explicación que se limita a una sola causa para explicarse, en cambio, “fomenta la comprensión de la desigualdad basada en diversas categorías” (Hil-Collins 2019, p. 35). Esto implica mirar diversas dimensiones o intersecciones tal como el género, raza y otros.

El *poder* se entiende de la siguiente manera “las relaciones de poder del racismo y el sexismo se entienden en relación el uno con el otro” (Hill-Collins, 2019, p. 35). La autora Hill-Collins (2019) divide el poder en cuatro dimensiones, interpersonal, disciplinario, cultural y estructural. Es así como la autora define la organización de poder. Define cada ámbito de la siguiente forma, primeramente, el *ámbito interpersonal del poder* se refiere a “las relaciones de poder que se refieren en la vida de las personas, y como estas se relacionan entre sí, y quienes son beneficiados y desfavorecidos dentro de las interacciones sociales” (Hill-Collins, 2019, p. 18), en segundo lugar, *el ámbito disciplinario del poder* “cada persona se encuentra con un trato distintos respecto a las normas que le aplican y como se implementan esas normas...”.

En tercer lugar, menciona el *ámbito cultural del poder*, que Hill-Collins (2019) menciona el mito del campo anivelado, en donde “es posible que tengan talento y autodisciplina, pero tienen la mala suerte de jugar en un campo desnivelado” (Hill-Collins 2019, p. 21), refiriéndose a las desigualdades sociales en la vida respecto a las personas de acuerdo con su pertenencia de clase, género y raza. Finalmente, hablamos del *ámbito estructural del poder*, que se refiere a la pregunta que se hace a partir del lente interseccional, sobre “¿de qué modo las relaciones de poder intersecantes de clase, género, raza y nación configuran la institucionalización” (Hill-Collins, 2019, p. 22).

Otra dimensión clave de la interseccionalidad es la *relacionalidad*, ésta se refiere al análisis necesario para entender de qué modo la clase, la raza y el género determinan de forma conjunta la desigualdad social. Rechaza cualquier noción que limite el análisis a uno/ o el otro. En cambio, sugiere que las diversas intersecciones son sistemas que operan relacionamente a través de los ámbitos estructural, cultural, disciplinario e interpersonal. La atención al contexto social es la base para el análisis interseccional. No podemos dar cuenta del racismo y el sexismo

respectivamente, en cambio debemos examinar cómo estas dimensiones se estructuran para fortalecer dicha relación de poder.

El *contexto social* o el “contextualizar” se refiere a considerar la “desigualdad social, la relacionalidad y las relaciones de poder dentro del contexto social” (Hill-Collins, p. 37) Para contextualizar es necesario considerar los contextos “histórico, intelectual y político que determinan lo que pensamos y lo que hacemos” (Hill-Collins, p. 37). La autora establece que el contexto social es la base del análisis interseccional.

La complejidad, en este caso es parte de la interseccionalidad. Tomar en cuenta todas estas dimensiones definitivamente es un reto para el análisis. “La propia interseccionalidad es una forma de entender y analizar la complejidad del mundo” (Hill-Collins 2019, p. 37). Se rechaza cualquier noción de simplicidad o causalidad, en cambio, debe darse cuenta de estas dimensiones para invitar al análisis a partir de la complejidad. Es decir, no limitándonos, a factores y relaciones de causalidad.

Finalmente, uno de los ejes más importantes señalados por la autora es el de la *justicia social*. Señala que “ocuparse de la justicia social no es el cometido de la interseccionalidad, Sin embargo, ocurre que a menudo quienes la emplean como instrumento para análisis considera también que la justicia social es algo fundamental en sus vidas, y no periférico.” (Hill-Collins ,2019, p. 38) Es decir, las personas que tradicionalmente utilizan esta metodología tienen una visión de justicia social que ocupa un papel central en su vida.

Las dimensiones propuestas por la autora, que son de considerar es la (a) desigualdad social (b) poder (c) relacionalidad (d) contexto social (e) complejidad y, (f) justicia social. En el contexto de esta investigación limito mi análisis a las dimensiones de desigualdad social, poder y contexto social. Con esto analizo qué premisas están de manera implícita o explícita presente en

los servicios y normativa vigente para las estudiantes que son madres en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Excluyo la relacionalidad y la complejidad, para enfocarme en las dimensiones mencionadas ya que éstas y/o categorías me parecen centrales a los objetivos de mi investigación.

CAPÍTULO III: MÉTODO

En el siguiente capítulo elaboré el diseño de la investigación, el material de análisis, el método, la técnica de análisis y los instrumentos que empleé en mi investigación. Llevé a cabo mi investigación utilizando el método cualitativo. Según Guerrero-Bejarano (2016) la investigación cualitativa es:

un proceso metodológico que utiliza como herramientas a las palabras, textos, discursos, dibujo, gráfico e imágenes (datos cualitativos) para comprender la vida social por medio de significados, desde una visión holística, es decir que trata de comprender el conjunto de cualidades que al relacionarse producen un fenómeno determinado. (Guerrero-Bejarano, 2016, p. 2)

Diseño de investigación

La siguiente investigación tuvo un alcance exploratorio. Según Sampieri (2014) las investigaciones exploratorias se implementan en temas poco conocidos y usualmente son preámbulo para implementar otros diseños de investigación. “El propósito de los diseños transeccionales exploratorios es comenzar a conocer una variable o un conjunto de variables, una comunidad, un contexto, un evento, una situación” (Sampieri, 2014, p. 155).

Utilicé un diseño cualitativo conocido como investigación documental de carácter informativo. Según Gómez (2010) “el paradigma cualitativo busca comprender e interpretar la realidad más que analizarla y explicarla, en el contexto de la investigación documental es el que mejor responde a esta expectativa.” (p. 229). En este tipo de investigación, el rol de la investigadora es acudir a documentos con el fin de “indagar y buscar información que le permita establecer bases, aportes para la identificación de un problema, la contextualización de un fenómeno concreto, entre otros” (Jairo-Pérez 2020, p. 109). Según el autor, esta investigación

permite identificar y describir algún fenómeno (Jairo Pérez; 2020). La investigación documental conlleva cinco etapas:

- 1) Realización del rastreo e inventario de los documentos existentes y disponibles.
- 2) Clasificación de los documentos identificados.
- 3) Selección de los documentos pertinentes para los propósitos de la investigación.
- 4) Lectura en profundidad del contenido de los documentos seleccionados, para extraer elementos de análisis y consignarlos en “memos” o notas marginales que registren los patrones, tendencias, convergencias y contradicciones que se vayan descubriendo.
- 5) Realización de una lectura cruzada y comparativa de los documentos en cuestión, ya no sobre la totalidad del contenido de cada uno, sino sobre los hallazgos previamente realizados, de modo que sea posible construir una síntesis comprensiva total, sobre la realidad humana analizada. (Sandoval citado en Jairo-Pérez 2020, p. 112)

He explicado en qué consiste el diseño de investigación documental, no obstante, la técnica de análisis que estaré implementando en esta investigación es la de análisis crítico de discurso (ACD), que utilicé desarrollando en la próxima sección.

Técnica de análisis

Utilicé la técnica de análisis crítico de discurso (ACD) para examinar los discursos implícitos y/o explícitos acerca de las maternidades que están en la normativa vigente disponibles para las estudiantes que son madres en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de

Río Piedras. El ACD fue importante para esta investigación ya que centra la atención en examinar y develar las desigualdades sociales perpetuadas por medio del discurso. Habiendo dicho esto, puedo establecer que las desigualdades de acuerdo con el género son una realidad cultural en Puerto Rico, por tanto, es posible que estos documentos reflejen valores socioculturales acerca de la maternidad en la que estamos inmersas al punto de estar naturalizada.

Estas creencias acerca de la maternidad no necesariamente aparecen de manera explícita, por lo cual es necesario utilizar una técnica de investigación que me permita analizar los discursos implícitos sobre las maternidades. Más adelante expondré que el ACD enfatiza el reconocimiento de las inequidades con miras de que produzca un cambio social. Esta idea es congruente con el marco teórico de la interseccionalidad, cuyo objetivo trasciende la elaboración teórica y el cual, al igual que el ACD, marca el cambio social como eje medular en su teoría. Antes de continuar debo hacer una diferenciación entre el análisis de discurso (AC) y el ACD.

El AD es reconocido como una técnica metodológica y una perspectiva teórica que es útil en el campo de las ciencias sociales. Como una técnica metodológica el análisis de discurso se puede definir como “una herramienta más sofisticada, dotada de un aparato conceptual que permite relacionar la complejidad semiótica del discurso con las condiciones objetivas y subjetivas de producción, circulación y consumo de los mensajes” (Sayago 2014, p. 3). El AD como campo de estudio “no solo está constituido por la convergencia de diferentes ciencias... sino que, en el interior de cada una de esas ciencias, pueden converger corrientes muy distintas entre sí. (Sayago 2014, p. 3) Según Sayago (2014) podemos ver el AD está profundamente influenciado por varias disciplinas entre ellas la lingüística, sociología, antropología, psicología

social, psicología cognitiva, ciencias políticas, ciencias de la comunicación, pedagogía, entre otras.

A continuación, voy a elaborar brevemente las influencias históricas del AD y posteriormente defino el AD y análisis crítico de discurso (ACD). Según Iñiguez (2003) el AD tuvo su desarrollo a partir de la década de los 60' inicia en Francia y esta tradición influida por el estructuralismo, el marxismo y el psicoanálisis. Y en la tradición anglosajona se caracteriza por la etnografía de la comunicación. Posteriormente en la década de los 70' se destaca este periodo por priorizar una concepción pragmática e interaccionista del lenguaje que se caracterizó por “afianzar la idea de que la palabra es una forma de acción, enfatizando así la dimensión interactiva del lenguaje” (Iñiguez 2003, p. 87). Luego la década de los 80' se caracterizó por la proliferación de los trabajos autoetiquetados como “análisis de discurso” que son difíciles de definir ya que provienen de diversas disciplinas. Esto destaca la interdisciplinariedad del surgimiento, desarrollo y prácticas del AD.

El AD cobró mayor auge en la psicología a partir de la llamada segunda revolución cognitiva o Giro lingüístico, que fue caracterizada por una revalorización epistémica del lenguaje y la importancia teórico-metodológica que han adquirido los estudios del discurso (Santander, P. (2011). Esto implica que en la psicología se descentraliza la conceptualización de los procesos cognitivos como procesos intrasubjetivos e individuales para plantear que los procesos cognitivos se constituyen a partir de la intersubjetividad y que éstos a su vez son sociales. Según Campos (2012) “lo cognitivo finalmente resulta una expresión de unos procesos más complejos, de carácter social, llamados discursivos.” (p. 187)

Cabe destacar, que a diferencia del análisis de contenido en donde se prioriza el carácter manifiesto del lenguaje hablado, en el análisis de discurso se presenta el principio de la **opacidad**

de los discursos, que se refiere al entendido de que “el lenguaje no es transparente” (Santander 2011, p. 208). La opacidad del discurso se refiere a aquello que no está dicho y cuyo significado solamente se puede descifrar mediante el análisis. Esto significa que las palabras y el lenguaje empleado significan mucho más de lo expresado. Es por esto que se plantea que el AD se ubica dentro de lo que Valles (2000) llama el paradigma interpretativo (Santander 2011, p. 212). El AD se puede definir como “medio para llevar a la práctica el lenguaje a modo de eje de comprensión y estudio de los procesos sociales” (Iñiguez 2003, p. 83). Así mismo, esta perspectiva se materializa en diversas prácticas entre las cuales podemos destacar la sociolingüística interaccional, etnografía de la comunicación, el análisis conversacional, el análisis crítico de discurso y la psicología discursiva (Iñiguez 2003). No conviene elaborar una descripción detallada de las diversas prácticas antes mencionadas, sin embargo, voy a elaborar una breve descripción del ACD ya que ésta es la técnica que estaré empleando para mi análisis.

Según Iñiguez (2003) el ACD no es propiamente una modalidad del análisis de discurso, sino “es una perspectiva diferente en la que encarna la teoría y el análisis” (p. 93). Este autor plantea que el ACD parte del entendido de que el discurso es constitutivo de lo social, y en este sentido “el ACD se ha centrado en el estudio de aquellas acciones sociales que se ponen en práctica a través del discurso, como el abuso de poder, el control social, la dominación, las desigualdades sociales o a la marginación y la exclusión social” (p. 93). El ACD se caracteriza por asumir una:

posición crítica a través de la cual el investigador se propone develar la desigualdad social, que cobra realidad en los discursos que promulgan, sostienen y legitiman los miembros de una sociedad al hacer uso de las expresiones sígnicas y los recursos tecnológicos disponibles. (Pardo 2012, p. 41)

Según Colón (2011), “en ocasiones, esta producción de sentido debe trascender lo literal” (según citado en Figueroa, 2011, p. 4). El ACD se conceptualiza, según Van Dijk (1988), como un ejercicio de análisis social y político que no se limita a un análisis descriptivo y analítico. Hemos de reconocer que la historicidad del ACD está influenciada por la línea neomarxista, la sociolingüística y la investigación feminista del lenguaje y la comunicación. El aspecto crítico del ACD resalta el “objetivo fundamental de evidenciar, a través del análisis del discurso, problemas sociales y políticos” (Van Dijk, 1988, p. 2). La corriente de estudio del ACD entiende y define el discurso como una práctica social (Fairclough, 1992; Van Dijk, 2000) y desde esa convicción inicia y justifica su análisis discursivo como análisis sociales (Santander, 2011, p. 209). Según Van Dijk (1994):

el objetivo central del Análisis Crítico del Discurso es saber cómo el discurso contribuye a la reproducción de la desigualdad y la injusticia social determinando quiénes tienen acceso a estructuras discursivas y de comunicación aceptables y legitimadas por la sociedad. (Van Dijk, 1994, p. 2)

Agrega el autor que “más específicamente, el ACD se centra en las formas en las que las estructuras discursivas representan, confirman, legitiman, reproducen o desafían las relaciones de abuso de poder (dominación) en la sociedad” (Van Dijk, 1996, p. 205).

Un aspecto importante que se considerara desde el ACD es la relación entre el discurso y poder. Van Dijk (1993) toma en consideración la relación entre sociedad, discurso y cognición social. A partir del ACD, este autor argumenta que el discurso que se desarrolla desde las elites configura la **hegemonía** según Gramsci. Esta hegemonía o **cognición compartida** se define vagamente como un consenso con relación a “unos prejuicios de grupo, unas actitudes de grupo” (Van Dijk, 1988, p. 5). Según este método, se reconoce que para formar parte de esta hegemonía

es necesaria esta cognición social o interfaz cognitiva y social que conforman procesos intra e interindividuales de control social (Van Dijk, 1988). Es decir, es necesaria tanto la capacidad del lenguaje y comprensión individual como el ser partícipes activos de una sociedad que dictamina dicha hegemonía mediante el discurso. La noción de poder contemplada presta gran atención a la relación entre “cognición” y “acción”, partiendo de la premisa de que se pueden influenciar las acciones de otras mediante el control de sus mentes. Es decir, este ejercicio de poder puede hacerse de forma directa o indirecta. Según Van Dijk (1988), esta forma indirecta de ejercer poder es la más utilizada en la modernidad, e indica que “el discurso es poder y la persuasión es el mayor controlador de actos lingüísticos en la modernidad” (p. 5). Conocemos el ejercicio de poder directo en ejemplos como la intervención policiaca. Por otro lado, el ejercicio de poder indirecto según Van Dijk (1988) “se ejerce por medio del control mental, es decir, por medio del discurso para conseguir que se haga lo que se desea. Se entiende entonces que “el control mental es discursivo” (Van Dijk, 1988, p. 5). En este sentido plantea que:

el Análisis Crítico del Discurso es una herramienta muy útil que tenemos los investigadores para comprender los mecanismos de poder en la sociedad. Con él se pueden descubrir las estructuras y estrategias de legitimación del poder, los procesos y estructuras allí escondidos. (Van Dijk, 1988, p. 4)

Hymes (1972) propuso ocho componentes para analizar un este texto o evento comunicativo que aglomera bajo el acrónimo SPEAKING (por sus siglas en inglés). Según Hymes (1972) los ocho componentes que se incluyen en cada acto comunicativo son situación, participantes, finalidades, secuencia de actos, clave, instrumentos, normas y género (Según citado en Calsamiglia, 2012, p. 4).

En síntesis, el ACD enfatiza la dimensión del poder y cómo este se reproduce por medio de discursos a través del lenguaje y textos escritos (Van Dijk, 1988). Congruente con la propuesta de la interseccionalidad, esta técnica de análisis centra su atención en la dimensión de poder para identificar cómo las desigualdades sociales se reproducen a través del texto. En síntesis, la diferencia principal entre el AD y ACD es que el primero es una técnica metodológica y una perspectiva teórica empleada en las ciencias sociales en donde se prioriza entender el discurso en su contexto, mientras que el segundo, tiene un objetivo explícitamente político de develar las dinámicas de poder que se ejercen a través del lenguaje.

Dimensiones de análisis

Reiterando que el énfasis del ACD es vislumbrar las formas en que las desigualdades sociales se reproducen mediante el discurso, esta investigación responde a la siguiente pregunta, como he planteado previamente: ¿Cuáles son las representaciones sobre las maternidades que surgen de las normativas vigentes para las estudiantes que son madres en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras? Los objetivos de esta investigación fueron, 1. Analizar las representaciones sobre las maternidades que surgen de la normativa vigente a nivel estatal, federal e institucional para las estudiantes que son madres en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. 2. Elaborar recomendaciones para crear normativa institucional sobre los servicios que se ofrecen a las estudiantes que son madres en la Universidad del Recinto de Río Piedras que incluyan dimensiones no atendidas en las normativas vigentes.

La interseccionalidad establece varias dimensiones de análisis que propone como medio para generar cambios. De las dimensiones de análisis de interseccionalidad que propone Hill Collins (2019), trabajé con las siguientes (a) desigualdad social (b) poder y (c) contexto social las cuales ya conceptualicé previamente. He elegido estas categorías porque son las más que se

atemperan al ejercicio de análisis de documentos que estaré llevando a cabo. También contemplo la categoría de Accesibilidad, como categoría emergente en esta investigación. A continuación, en la **Tabla 1**, hago un esboce de las dimensiones de análisis.

Dimensiones de análisis			
Dimensiones	Definición a partir de la interseccionalidad.	Definición mía	Conceptos identificados asociados a cada una de las dimensiones.
Desigualdad social	(Hill-Collins 2019, plantea la importancia de comprender y de examinar la desigualdad social considerando diversas categorías de forma interseccional tal como el género, raza y otros.	No todas las personas tienen acceso a los mismos recursos u oportunidades. Eso va a depender de su género, edad, clase social, racialización. Analizaré si estas dimensiones están consideradas en la normativa institucional vigente.	
Poder	Según (Van Dijk 2017) el poder se reproduce a través de distintas instancias: medios de comunicación masivos, en el discurso político y en las profesiones, entre otras. El ACD examina las estructuras discursivas para examinar si estas legitiman o desafían las relaciones de poder establecidas. Este método está interesado en “la elaboración de la teoría y del análisis crítico de la reproducción discursiva del poder y de la desigualdad	Voy a analizar qué discursos (políticos, disciplinarios y medios de comunicación) reproducen el abuso de poder en la sociedad de acuerdo con la normativa y servicios vigente.	

	social” (Van Dijk p. 19, 2009)		
Contexto social	El contexto social o el “contextualizar” se refiere a considerar la “desigualdad social, la relacionalidad y las relaciones de poder dentro del contexto social” (Hill-Collins, p. 37) Para contextualizar es necesario considerar los contextos “histórico, intelectual y político que determinan lo que pensamos y lo que hacemos” (Hill-Collins, p. 37). La autora establece que el contexto social es la base del análisis interseccional.	Voy a analizar el contexto histórico, intelectual y político del momento en que surgen y se establecen la normativa respecto a las maternidades.	
Accesibilidad (Categoría emergente)	La RAE (2023) define la accesibilidad de la siguiente manera “1. Adj. Que tiene acceso. 2. Adj. De fácil acceso o trato. 3. Adj. De fácil comprensión, inteligible”.	Me referiré a la <i>accesibilidad física</i> para referirme al acceso fácil mediante fuentes de información virtual y/o física para obtener visibilidad del documento o normativa completo al que hacemos referencia. Utilizaré el concepto de <i>accesibilidad intelectual</i> cuando me refiero a cuán accesible es las normativas vigentes para la población en general y en particular, para las estudiantes que son madres.	

Tabla 1: Dimensiones de análisis y sus definiciones.

Documentos para analizar.

Para conseguir acceso a las normativas vigentes para la población de interés hice una búsqueda electrónica. Algunas palabras que utilicé en la búsqueda fueron “normativa” “políticas institucionales” “estudiantes” “madres” “Universidad de Puerto Rico” “Universidad de Puerto Rico Recinto Río Piedras”. Alguna de las fuentes que consulté fueron el Reglamento de estudiantes, el Reglamento general en la página oficial de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Luego de haber buscado en las diversas fuentes de internet, consulté el Reglamento de estudiantes, el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico y la página oficial de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Una vez examinadas estas fuentes, decidí ampliar mi búsqueda y me comuniqué con profesionales expertas en el tema. El objetivo de esta comunicación era identificar si había normativas aplicables al recinto de Río Piedras, además de las que ya había identificado. Durante este tiempo me comuniqué con la entonces coordinadora de Título IX, del Recinto de Río Piedras, quién me facilitó un listado de algunas normativas que pudieran ser aplicables para esta población.

Consulté a varias expertas para asegurar que el listado final estaba completo. Esto se tradujo en varias reuniones para asegurar que todas las normativas pertinentes estaban incluidas. Finalmente, este listado continuó transformándose en la medida que me familiarizaba con los documentos. Realicé varias lecturas para depurar el listado de acuerdo con los dos criterios de inclusión 1. Las normativas vigentes deben atender las necesidades de las estudiantes que son madres y 2. Las normativas vigentes debe estar vigentes y aplicables en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Me parece importante mencionar que consideré las normativas que menciono a continuación, dado que éstas atienden algún aspecto relativo a la maternidad. Por ejemplo: menciona el discrimen de género en donde está incluido el embarazo. No obstante, solamente existen dos normativas que cobijan los derechos de esta población.

Además, llevé a cabo una serie de esfuerzos para lograr encontrar acceso físico a los documentos completos, buscándolos en diversas páginas de internet para conseguir las versiones correctas. El proceso de búsqueda, identificación y depuración de las normativas me tomó un año. Una vez finalizado el proceso descrito previamente, delimité mi análisis a los siguientes seis documentos:

Normativa federal

1. Título IX 34 C.F.R § 106 - non-discrimination on the basis of sex in education programs or activities receiving federal financial assistance también conocida como Título IX.

Normativa institucional

2. Carta de Consideraciones y Derechos de la Estudiante Embarazada (R-1616-16) emitida por Urayoán Walker el 14 de octubre de 2015.

3. Certificación 58 2004-2005, conocida como la Política contra la discriminación de la Universidad de Puerto Rico.

4. Certificación 39 2018-2019, conocida como la Normativa sobre el discrimen por sexo y género en modalidad de violencia sexual en los prontuarios/sílabos de los cursos del Recinto de Río Piedras.

5. Certificación 107, 2021-2022: Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discrimen por sexo y género en la Universidad de Puerto Rico.

6. Procedimiento para el uso de instalaciones designadas para la lactancia y extracción de leche materna del Recinto de Río Piedras (RRP2019-004)

Según las normativas que revise, la Carta de Consideraciones y Derechos de la Estudiante Embarazada (R-1616-16) emitida por Urayoán Walker el 14 de octubre de 2015 y Procedimiento para el uso de instalaciones designadas para la lactancia y extracción de leche materna del Recinto de Río Piedras (RRP2019-004) son las únicas normativas redactadas en el Recinto de

Río Piedras específicamente para esta población. Incluí la Certificación 58 y Certificación 107, la primera es una normativa en contra de la discriminación y la segunda la incluimos porque cubre embarazo y estado parental. Incluí otras normativas dado que, como menciono previamente, atienden discrimen por razón de género en donde está incluido el embarazo y en algunos casos el estatus parental.

Como he consignado previamente, en esta investigación ausculté cuáles son las representaciones sobre las maternidades que surgen de las normativas para las estudiantes que son madres en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Realice un análisis de las normativas vigentes utilizando el análisis crítico de discurso y las categorías identificadas. Durante la primera lectura general analicé si están presentes, implícita o explícitamente, las categorías de (a) desigualdad social (b) poder (c) contexto social y (d) justicia social e identifiqué una categoría emergente. Durante esta segunda lectura, examiné los códigos generados para ver si son adecuados e hice una lectura comparativa entre los documentos en donde sintetice los hallazgos generales. Como he establecido, este método trabaja con aquello que no está dicho, lo cual me permitió evaluar las ideologías implícitas o explícitas que están presentes en las normativas vigentes. Además, este método me permitió evaluar aquello que (por omisión) queda excluido de las normativas.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

En mi disertación hice un análisis crítico de discurso (ACD) de las normativas vigentes para las estudiantes madres en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. El marco teórico del que partí es la interseccionalidad. Esto con el propósito de contestar mi pregunta de investigación, ¿Cuáles son las representaciones sobre las maternidades que surgen de las normativas vigentes a nivel federal, estatal e institucional para las estudiantes que son madres en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras? De esta pregunta surgieron dos objetivos de investigación. El primero, analizar las representaciones sobre las maternidades que surgen de las normativas vigentes para las estudiantes que son madres en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Y, en segundo lugar, elaborar recomendaciones para crear normativas para las estudiantes que son madres en la Universidad del Recinto de Río Piedras no atendidas en normativas vigentes.

A continuación, resumo los resultados que se desprenden de mi análisis de las normativas vigentes. Presento los hallazgos de mi primera y segunda lectura de las normativas vigentes utilizando las tres dimensiones de análisis establecidas en el capítulo III que son el contexto social, desigualdad social y poder. Luego, desarrollé algunos apuntes sobre la pregunta establecida al inicio: ¿Cuáles son las representaciones sobre las maternidades que surgen de las normativas vigentes a nivel federal, estatal e institucional para las estudiantes que son madres en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras?

Contexto social

En esta sección discuto el contexto social de las normativas vigentes en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Según lo definí en el Capítulo III, cuando hablamos de contexto social nos referimos al acto de ubicarnos en el contexto “histórico, intelectual y político

que determinan lo que pensamos y lo que hacemos” (Hill-Collins, p. 37) tomando en cuenta la “desigualdad social, la relacionalidad y las relaciones de poder” (Hill-Collins, p. 37) que hilvanan dichas condiciones. Delimité, de forma breve, el contexto histórico, intelectual y político con relación a asuntos de género subyacen al surgimiento y desarrollo de dichas normativas examinadas. Con el objetivo de facilitar este proceso para la lectora y para mi proceso de análisis, desarrollé una línea de tiempo desglosando el surgimiento y el desarrollo de las normativas actualmente vigentes en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Cabe recalcar que implicó un reto la contextualización de estos documentos en mi proceso de análisis, dado que dicha tarea requiere un estudio adicional ya que la información no está contenida de manera explícita en estos documentos. Hice una búsqueda de información adicional para recopilar información relativa al contexto socio político e intelectual. En mi recolección de datos me limité a recoger las fechas mencionadas en las normativas vigentes revisada. Estos fueron los datos que utilicé para desarrollar la línea de tiempo que elaboré en la **Figura 8**.⁵

⁵ Reconozco que el uso de la palabra “olas” del feminismo ha recibido críticas por ser una metáfora simplista, reduccionista y homogenizante, entre otros (ver Garrido-Rodriguez, 2000). Utilizo este referente de “olas” del feminismo, por su valor analítico. No obstante, reconociendo el carácter contradictorio y conflictivo a lo largo de la historia del movimiento que dio pie a múltiples debates que proponían el uso del concepto feminismos en plural para reconocer la diversidad de líneas del feminismo que existen de acuerdo a la singularidad de los contextos y a raíz de los debates de la interseccionalidad.



Figura 8: Línea de tiempo del surgimiento de las normativas y otros servicios destinados a las estudiantes que son madres.

Con relación a los resultados, me parece importante notar que la mayoría de las normativas actualmente vigentes en la UPRRP, se desprenden de la normativa conocida como *Título IX*. Esta normativa es una Ley Federal que prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en instituciones receptoras de fondos federales. Esta normativa es una modificación de los *Education Amendments del 1972*. Este cambio en las normativas vigentes buscaba atender particularmente el discrimen por razón de sexo/género. Me parece importante señalar que *Título IX*⁶ cobró vigencia en Puerto Rico dado a la relación política con los Estados Unidos, en donde fue desarrollada dicha normativa. Previamente, durante la primera ola feminista o el movimiento sufragista, había logrado el derecho al voto y la incorporación de las mujeres al mundo laboral. Posteriormente, durante lo que es conocido como la segunda ola del feminismo que coincide con el desarrollo de esta normativa, surge un feminismo cuyas principales reivindicaciones según Garrido Rodríguez (2021) son la lucha por la igualdad plena, sexualidad libre, denuncia de la

⁶ Esta normativa fue enmendada recientemente y los cambios entraron en vigor en agosto 2020.

invisibilidad del trabajo doméstico y denuncia los estereotipos sexistas. Durante este periodo surgen cambios a nivel de legislación y prácticas políticas de igualdad de género.⁷

Es pertinente señalar que no fue hasta el 1987 cuando se funda el Centro de desarrollo de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. A pesar de que este dato no constituye una normativa que examinamos, me parece importante señalar este hito en el desarrollo de la UPR, dado que representa un reconocimiento de las necesidades de las estudiantes que son madres durante este periodo. A pesar de que esto marcó un momento importante en la historia de la UPRRP, pasaron más de veinte años previo al desarrollo de las normativas vigentes pertinente a la comunidad de estudiantes que son madres.

En el 2004-2005 se comienza a implementar la *Certificación 58 2004-2005* conocida como *la Política contra la discriminación de la Universidad de Puerto Rico*. Esta Certificación constituye un esfuerzo por responder al requisito generado por la normativa vigente de *Título IX*, que exige que todo receptor de fondos federales el desarrollo de políticas que promuevan la equidad y prevengan el discrimen por razón de sexo y género.

Más específicamente, atendiendo las necesidades de las estudiantes que son madres, se desarrolla la *Carta de Consideraciones y Derechos de la Estudiante Embarazada (R-1616-16)* emitida por Urayoán Walker el 14 de octubre de 2015. Esto es un dato importante, considerando que a pesar de que hay unas normativas previamente desarrolladas que atienden el discrimen por razón de género, esta es la primera normativa aplicable exclusivamente a esta población. Es importante reconocer que, a pesar de que las mujeres llevan décadas reclamando los derechos de equidad, particularmente en el ámbito de poder criar, trabajar y estudiar simultáneamente, estos reclamos acerca de la maternidad han sido atendidos solo recientemente.

⁷ Abundaré más sobre la incorporación de políticas y legislación hacia la igualdad de género en la discusión de los resultados.

Nuevamente, en el 2019, vemos el surgimiento de normativas que responden a la población específica que nos atañe. Las estudiantes que son madres se podrán beneficiar de una nueva normativa orientada a proveer el uso de instalaciones designadas para facilitar el proceso de lactancia. Esta normativa se le conoce como *Procedimiento para el uso de instalaciones designadas para la lactancia y extracción de leche materna del Recinto de Río Piedras (RRP2019-004)*. Previo a esta normativa, *Ley 96 (2004) Ley para prohibir el discrimen contra las madres que lactan sus niños/as*, estaba en vigencia una Ley a nivel estatal que requería que los centros comerciales, gubernamentales, puertos y aeropuertos tuvieran salas designadas para la lactancia y cambio de pañales según la *Ley Núm. 155-2002 Ley para Designar Espacios para la Lactancia en las Entidades Públicas del Gobierno de Puerto Rico*. Es importante notar que, a pesar de que existen leyes que cobijan a las madres fuera del recinto, no es hasta casi dos décadas posteriores que se desarrolla esta normativa institucional.

Luego de esta normativa surge la *Certificación 39 2018-2019*⁸, conocida como las normativas vigentes sobre el discrimen por sexo y género en modalidad de violencia sexual en los prontuarios/sílabos de los cursos del Recinto. Para el año 2018-2019 entra en vigor esta normativa cuyo propósito es prevenir el discrimen por razón de sexo y género, sin embargo, en este caso se enfatiza la prevención de violencia y hostigamiento sexual. Sobre este punto me parece importante señalar que se debate acerca de la existencia de una cuarta ola feminista⁹. En esta cuarta ola feminista algunos atribuyen su auge al movimiento del conocido movimiento “Me too” que cobró un gran apogeo a finales del 2017 cuando el productor Harvey Weinstein fue

⁸ Ésta Certificación aplica a Río Piedras. Sin embargo, también el sistema UPR tiene una Certificación similar conocida como Certificación 36, 2018-2019: Inclusión de la Normativa Sobre Discrimen Por Sexo y Género en Modalidad de Violencia Sexual en los Prontuarios/Sílabos de los Cursos en Todas las Unidades del Sistema UPR

⁹ Si interesa conocer más sobre los debates relacionados a la cuarta ola feminista ver Nujria Varela (2020) y Rodríguez-Garrido (2021).

acusado por acoso sexual y esto desató una protesta global en contra del acoso y violencia sexual. Sin embargo, la indignación del *hashtag* o slogan que caracterizó este movimiento en Estados Unidos, debo destacar que hubo un caso previo que dio visibilidad a la urgencia del problema de violencia y agresiones sexual en las mujeres. Este caso es popularmente conocido como *El caso de La Manada*¹⁰, cuando en la madrugada del 7 de julio de 2016, en España un grupo de cinco hombres violó a una joven. A pesar de que los orígenes del movimiento son debatibles, lo cierto es que una de las características de la llamada cuarta ola feminista es una exigencia por la prevención de violencia y agresión sexual de las mujeres.

Posteriormente se desarrolla la *Certificación núm. 107-(2021-2022)*, conocida como la *Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discrimen por sexo o género en la Universidad de Puerto Rico*¹¹. Esta normativa atiende diversas modalidades de discrimen por sexo y género, enfatizando la modalidad de hostigamiento y agresión sexual, entre otros. Igualmente, incluye algunos documentos diseñados para sistematizar el procedimiento de manejo de casos. Discutiré más detalladamente el contenido de esta normativa más adelante. Por el momento es importante mencionar que, a pesar de que la Universidad había asumido una política antidiscriminatoria en el contexto de las relaciones de género en el 2004-2005, no es hasta el 2014 que se establecen procedimientos para el manejo de estas situaciones en casos específicos de la población estudiantil. Previo a esto, las estudiantes debían recurrir a las oficinas de asesores legales de acuerdo con la normativa estatal. Ley 17-1988, conocida como la “Ley Para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo”, Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en las

¹⁰ Ver Faraldo Cabana, P., & Acale Sánchez, M. (2018). *La Manada: un antes y un después en la regulación de los delitos sexuales en España*. Tirant lo Blanch.

¹¹ Ver *Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discrimen por sexo o género en la Universidad de Puerto Rico* Certificación núm. 107-(2021-2022).

Instituciones de Enseñanza de Puerto Rico y Ley Núm. 3 de 4 de enero de 1998, según enmendada

Esto es un resumen del surgimiento de las normativas ubicadas en orden cronológico con el propósito de establecer una línea de tiempo sobre el desarrollo de estas leyes y puntualizar datos sociohistóricos relevantes, entre ellos he hecho énfasis sobre el movimiento feminista según las “olas” que me ayudan a vislumbrar el ambiente intelectual y político que impera durante esta época. Igualmente, desde la perspectiva histórica me parece importante señalar que el desarrollo las normativas promoviendo la equidad de género que actualmente están vigentes en la UPRRP (un total de 6 normativas) han tomado un periodo de aproximadamente cinco décadas. Desde un punto de vista puramente histórico, puedo inferir que esto es un suceso relativamente reciente.

Desigualdad Social.

Hill-Collins (2019) plantea la importancia de comprender y de examinar la desigualdad social considerando diversas categorías de forma interseccional tal como el género, raza y otros. Parto de la premisa de que no todas las personas tienen acceso a los mismos recursos u oportunidades. Esto va a depender de su género, edad, clase social, racialización. Durante la lectura de las normativas exploré si estas dimensiones están consideradas en las normativas vigentes institucional vigente. En este sentido, hago énfasis en las omisiones y cómo estas pueden ser perjudiciales para las estudiantes madres. Las omisiones son una de las **estrategias discursivas**¹² empleadas para invisibilizar la población de estudiantes que son madres. A

¹² Parto del análisis crítico de discurso para plantear el uso de algunas estrategias discursivas como formas de ejercicio de poder que se emplean por un propósito particular. Por ejemplo, no mencionar, omitir o no nombrar alguna población, esto tiene el efecto de invisibilizar la misma.

continuación, presento los resultados del examen de la normativa sobre la dimensión de desigualdad social.

En la dimensión de desigualdad social pude identificar que la representación de las estudiantes que son madres incluye varias instancias en las que se reproduce el fenómeno de la desigualdad social. Más adelante proveo ejemplos en los que proveo ejemplos ocurre el fenómeno de desigualdad social. Sin embargo, por el momento afirmo que la reproducción de la desigualdad social plantea la necesidad acciones para aminorar la desigualdad social existente. En el caso de la primera política revisada, esta establece que el problema de desigualdad social puede ejercerse o evitarse desde la propia institución. Veamos, por ejemplo, los siguientes extractos sacados del *Título IX*:

Affirmative action. In absence of finding of discrimination on the basis of sex in an education program or activity, **a recipient may take affirmative action to overcome effect of conditions which resulted in limited participation therein by persons of a particular sex (p. 7)**. Énfasis suplido.

Self-evaluation. Each recipient education institution shall, with one year of the effective date of this part: (1) Evaluate, in terms of the requirements of this part, its current policies and practices and the effects thereof concerning admission of students, treatment of students, and employment in both academic and non-academic personnel working in connection with the recipient's education program or activity. (2) Modify any of these policies and practices which do not or may not meet the requirements of this part; and (3) Take appropriate remedial steps to eliminate the effects of discrimination which resulted of may have resulted from adherence to policies and practices. (Office for Civil Rights, Department of Education, 2020, p. 7) Énfasis suplido.

En las citas previas podemos identificar un reconocimiento de que la institución recipiente de fondos federales, tiene la obligación de promover la igualdad social y evitar políticas discriminatorias. Por ejemplo, propone que se realicen acciones preventivas a nivel de política pública institucional para aminorar los efectos del discrimen, incluso revisar la política institucional actual para conocer si ésta excluye o discrimina a alguna población. La normativa vigente conocida como *Título IX* requiere que se realicen medidas preventivas y proactivas en identificar la exclusión del discrimen por razón de sexo. Según esta normativa el embarazo y el estado parental están cobijados bajo este tipo de discrimen por razón de sexo. No obstante, no logré identificar en la normativa revisada, medidas, protocolos y/o manejo de los casos de exclusión específicas para las estudiantes que son madres.

Las normativas vigentes son ambiguas con relación a su posicionamiento ante la desigualdad social y discrimen. A pesar de que la Universidad se ampara en una normativa que asume un posicionamiento antidiscriminatorio, en la normativa institucional destaca el discrimen por género pero no se enfatiza la erradicación del discrimen por razón de estatus maternal. Las medidas de prevención del discrimen hacia la población de estudiantes que son madres se diluyen bajo el concepto sombrilla “discrimen por sexo”. Podemos ver cómo entonces se emplea la estrategia discursiva de generalización. Las implicaciones de esta estrategia discursivas pudieran ser que no se reconozca o no se atiendan las necesidades particulares de esta población. En esta misma línea, a pesar de que reconoce el discrimen por estatus de embarazo y paternidad, no define o explicita cuáles son las sus modalidades en la que este tipo de discrimen se puede manifestar. En este sentido los asuntos de las estudiantes que son madres quedan diluidos bajo políticas que no atienden directamente los asuntos de las estudiantes que son madres.

Por otro lado, las normativas se limitan a atender las necesidades de las estudiantes que son madres durante su embarazo, etapa de alumbramiento, terminación de embarazo o recuperación de estos procesos. En ninguno de estas normativas se atiende el discrimen que pueden sufrir las estudiantes que son madres posteriores a su etapa de alumbramiento. Según plantea Walker (2015):

Toda consideración especial para las estudiantes embarazadas aplicará a las estudiantes con al menos tres meses de gestación con evidencia médica con no menos de 30 días de emitidas. Las consideraciones se tomarán desde los tres meses de gestación hasta 14 días luego del alumbramiento. (Walker 2015, p. 1)

También es preocupante de que a pesar de que el *Título IX* incluye las necesidades de las estudiantes durante su etapa de embarazo, alumbramiento, aborto y recuperación de este, algunas normativas institucionales vigentes son inconsistentes en la medida que no atienden las necesidades de las mujeres embarazadas previo a los tres meses y tampoco incluye las necesidades de las estudiantes durante el periodo de realización y recuperación del aborto. En este sentido la normativa federal contrasta con una normativa institucional, en dónde las segundas excluyen ciertos sectores de la población. Éste es el caso de la *Carta de Consideraciones y Derechos de la Estudiante Embarazada (R-1616-16) emitida por Urayoán Walker el 14 de octubre de 2015*, como lo podemos ver en la cita que incluyo a continuación:

Toda consideración especial para las estudiantes embarazadas aplicará a las estudiantes con al menos tres meses de gestación con evidencia médica con no menos de 30 días de emitidas. Las consideraciones se tomarán desde los tres meses de gestación hasta 14 días luego del alumbramiento. *Carta de Consideraciones y Derechos de la Estudiante Embarazada (R-1616-16) emitida por Urayoán Walker el 14 de octubre de 2015*, p. 1.

Además, hay otras normativas en las que puedo identificar que parece que se implementa la estrategia discursiva de exclusión. La normativa y *Título IX* y la Certificación Número 107 (2021-2022), a pesar de que incluyen el embarazo no incluyen a las madres. Es decir, no consideran el discrimen por estatus maternal de las poblaciones protegidas por dichas normas. Podemos rescatar dos citas en dónde se ejemplifica lo que vengo planteando. La primera, plantea que...“shall not discriminate against or exclude any person on the basis of pregnancy, childbirth, termination of pregnancy, or recovery therefrom, or establish or follow any rule or practice which discriminates or excludes.” (Título IX 34 C.F.R 2020, p. 15)

La Segundo, por su parte, plantea lo siguiente:

La Universidad prohíbe discriminar o excluir a cualquier estudiante o empleada de los programas o actividades de educación, incluyendo cualquier curso o actividad extracurricular por motivo de **embarazo, parto, falso embarazo, aborto, o periodo de recuperación**. La Universidad se asegurará, a través del coordinador de Título IX y la persona coordinadora de PAE, el director de Recursos Humanos y el procurador estudiantil, según aplique, que la empleada o estudiante disfrute de un ambiente de paz, tranquilidad y respeto al derecho a su intimidad y dignidad. Está totalmente prohibida toda conducta de abuso corporal, emocional o presiones psicológicas o cualquier otro discrimen por razón de su **embarazo**. (Certificación Número 107, 2021-2022, p. 23) Énfasis suplido.

En éstas dos citas, se utiliza la estrategia discursiva de omisión, en la medida que no menciona a las estudiantes que son madres, posterior a su periodo de embarazo. Esto invisibiliza la población y las necesidades particulares de la misma. Ya he hablado sobre la existencia de una pared de la maternidad, en esta dinámica queda invisibilizada las condiciones de desigualdad social que desprenden del estatus maternal. En cambio, promueve la idea de que las madres

existen en condición de igualdad con relación al resto de la población. En este sentido, al no reconocer las condiciones de desigualdad, esto podría dificultar que las estudiantes madres reciban los acomodos pertinentes que respondan a sus necesidades.

Por otra parte, puedo plantear que la primera normativa, conocida como la *Carta de derechos de mujeres embarazadas*, en el caso de esta normativa, utiliza la estrategia discursiva de homogenizar las necesidades de la población de estudiantes que son madres. En las normativas vigentes solamente se atienden las necesidades de las estudiantes que son madres hasta 14 días posterior al periodo de alumbramiento. En la medida que impone un tiempo límite para acoger los acomodos de las estudiantes que son madres, se homogeniza la experiencia de las madres. Esta estrategia discursiva de homogenización excluye la diversidad de las necesidades que pueden surgir en la experiencia de la maternidad, incluyendo aquí las necesidades particulares de cada sujeta que es madre.

Otro ejemplo del uso de esta estrategia discursiva lo podemos ver cuando homogeniza la experiencia de las estudiantes que son madres imponiendo un horario diurno a las salas de lactancia. De esta forma esta normativa excluye a las estudiantes que son madres y estudian en horarios nocturnos. Lo que vengo argumentando queda constatado en la siguiente cita:

...estudiante, mujer que esté matriculada en un programa de clases de seis créditos o más en la **sesión diurna** del Recinto de Río Piedras; quien decide lactar o extraerse leche” (p. 2) “Las salas de lactancia estarán disponibles para su uso de **lunes a viernes en el horario de 8:00 a.m. a 4:30 p.m.**” (*Procedimiento para el uso de instalaciones designadas para la lactancia y extracción de leche materna del Recinto de Río Piedras, 2019, p. 5*)Énfasis suplido.

En otras instancias se utiliza la estrategia discursiva de la omisión en la medida que no menciona explícitamente a las estudiantes que son madres. Como lo es el *Procedimiento para el uso de instalaciones designadas para la lactancia y extracción de leche materna del Recinto de Río Piedras (RRP2019-004)* cuando plantea que las empleadas beneficiarias de los derechos son una persona **“empleada, mujer que labora en el recinto de Río Piedras, sea docente o no docente, en una jornada a tiempo completo de siete horas y media (7.5);** quien decide lactar o extraerse leche” (p. 2) Énfasis suplido.

En esta cita podemos ver que esta normativa no considera a las estudiantes que también son empleadas. Algunas estudiantes buscan empleo en la universidad para poder completar sus estudios, teniendo mayor flexibilidad de horario. Esto implica que tienen largas horas en la universidad. Podría darse la situación de que una estudiante, si es graduada tome dos o tres cursos, esto supone entre seis a nueve horas. Añadido a estas horas, se deben considerar las horas que se le requieren en el trabajo (remunerado o no remunerado) dentro y fuera de la Universidad. Esta solamente considera a las empleadas que cumplan siete horas y media, por lo tanto, deja afuera a las estudiantes que también son empleadas a quienes en ocasiones se les requiere menos horas de trabajo remunerado.

Otro hallazgo que pude identificar a través de mi análisis es que, las normativas atienden los asuntos de las estudiantes que son madres, tienen un énfasis en las manifestaciones interpersonales de discrimen. En este sentido se emplea el discurso individualizante, cuyo efecto es que se desplaza la responsabilidad de la institución hacia el individuo en reproducir condiciones de inequidad. Por ejemplo: la *Certificación núm. 107-(2021-2022)* también conocida como la Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discrimen por sexo o género en la Universidad de Puerto Rico *Certificación núm. 107-(2021-2022)*, incluye una serie de

anejos para el manejo de situaciones de discrimen por razón de sexo o género. Entre ellas cabe destacar en Anejo 3: Modelo de Formulario de queja por violación a la ley de Título IX. La misma tiene como finalidad atender instancias de discrimen por sexo y/o género.

La redacción de esta entrevista apunta hacia un evento o acto cometido por un individuo o sujeto. Por ejemplo, menciona “describa la queja presentada, proporcione el/los nombre/s de cualquier persona/s que fuese testigo del acto/s”. (*Certificación núm. 107-(2021-2022)*, p. 50) Si bien esta normativa incluye diversas formas de violencia de género, considero que es importante incluir un formulario de entrevista o protocolo que recoja las experiencias de discrimen que son más de carácter institucional o sistemático. Me parece importante hacer una lectura crítica del contenido de este anejo que forma parte del protocolo cuando sucede una acusación de violación a alguna disposición de Título IX. Hay tipos de discrimen que son de origen institucional y/o sistemático que no pueden ser percibidos o atribuidos a un acto individual, como la exclusión sistemática de un sector poblacional. Por ejemplo, Título IX reconoce que la institución puede excluir sistemáticamente a una población por medio de políticas de admisión que limitan el acceso de ciertos sectores poblacionales.

En síntesis, la “situación” que puede estar relacionada al discrimen por sexo es definida como manifestaciones interpersonales. En donde típicamente hay un perpetrador responsable y una víctima. Esto pudiera interpretarse como un discrimen de carácter sistemática, sin embargo, no está explícito. Me parece importante que el protocolo incluya medidas para detectar y prevenir discrimen y/o exclusión de carácter institucional hacia las estudiantes que son madres. Por ejemplo, se pudiera incluir un Comité que revise las políticas sociales existentes para analizar actos potencialmente excluyentes para esta población. En esta instancia pudiera ser importante guardar estadísticas de las estudiantes que son madres para monitorear la

representación (o falta de representación) de este sector poblacional en la comunidad universitaria. Esto nos puede dar una idea acerca de la accesibilidad de la universidad para este sector.

En este sentido, no se visibiliza la dimensión de inequidad de género que resulta de una estructura sistemático e institucional. A pesar de que en *Título IX* alude al carácter sistemático que puede conllevar el discrimen, las normativas que desprenden de esta Ley Federal no explican cómo van a evaluar, anticipar y a prevenir el discrimen institucional. En síntesis, la normativa actual promueve una visión interpersonal del problema del discrimen, ignorando el discrimen y exclusión a las estudiantes que son madres cuyo origen es institucional¹³. La siguiente cita ejemplifica otra normativa en donde nuevamente el foco en el énfasis que se le provee a la visión interpersonal del problema:

Las sanciones que podrán imponerse a la persona que se encuentre en violación de las disposiciones del Título IX y a la presente Política serán aquellas establecidas en el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, el Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Puerto Rico y cualquier otra reglamentación aplicable.”
(Certificación 107, 2021-2022, p.36)

Como menciono previamente, las normativas vigentes enfatizan la especificidad del hostigamiento sexual y discrimen interpersonal por razón de sexo y género. En este sentido

¹³ La pared de la maternidad propuesta por Crosby (2004) establece que las mujeres que son madres tienden a vivir una forma de discrimen y estereotipos similar al *techo de Cristal* que afectan las condiciones de las mujeres que son madres, limitando su desempeño profesional y laboral. Igualmente, la literatura revisada resalta las limitaciones que le son impuestas a esta población, recalcan factores como la cultura institucional patriarcal (Thun, 2020; Maxwell, 2019; López-Frances, 2015; Hermann et al., 2021; Garay, 2013) y discriminatoria (Hemann et al., 2021, Maxwel, 2019).

enfatan el manejo y prevención de la violencia interpersonal, particularmente las modalidades de acoso o violencia sexual. A continuación, recojo una cita para ilustrar mi argumento:

“La Universidad de Puerto Rico prohíbe el **discrimen por razón de sexo y género** en todas sus modalidades incluyendo el hostigamiento sexual...**si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual**, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja. (Certificación 39 2018-2019, p.1) Énfasis suplido.

Pongo en negrillas la alusión al hostigamiento sexual para señalar que la normativa como cuerpo que responde a las situaciones de inequidad y discrimen por razón de género, a pesar de que menciona o incluye diversas formas de violencia de género, enfatiza el hostigamiento sexual. Podemos ver que se implementa el desplazamiento de responsabilidad como estrategia discursiva, que se ejerce mediante el discurso individualizante. De esta manera, se invisibiliza el carácter sistemático del problema, identificando a un individuo como culpable. Como comenté anteriormente, la normativa señala que “prohíbe discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades” sin embargo se enfoca en el discrimen interpersonal, particularmente enfatiza el hostigamiento sexual. Me pregunto entonces, ¿Cómo la universidad atiende, anticipa y/o reconoce otras formas de discrimen por razón de género? (particularmente aquellos relativos a las estudiantes que son madres) por ejemplo: “El techo de cristal” o “La pared de la maternidad”.

Poder

El poder se define desde la interseccionalidad como un fenómeno multidimensional (Hill-Collins; 2017). Las autoras Hill-Collins y Bilge (2019) dividen el poder en las siguientes cuatro dimensiones interpersonal, disciplinario, cultural y estructural. Es importante notar que estas

dimensiones del poder operan individualmente y en conjunto simultáneamente dando forma a las estructuras de poder existentes. Desde el lente de la interseccionalidad se hace un abordaje del poder en función de entender ¿Cuáles son las relaciones de poder que emergen en un contexto sociohistórico particular? A su vez, vincula este análisis a lo sujetos sociales. A continuación, presento las dimensiones de poder elaboradas por Hill-Collins y Bilge (2019). A continuación, algunas dimensiones de los ámbitos disciplinarios del poder en la **Tabla 2**.

Dimensión de poder	Definición
ámbito interpersonal del poder	“las relaciones de poder que se refieren en la vida de las personas, y como estas se relacionan entre sí, y quienes son beneficiados y desfavorecidos dentro de las interacciones sociales” (Hill-Collins, 2019, p. 18)
el ámbito disciplinario del poder	Hill Collins (2019) sostiene que cada persona recibe un trato distinto a partir de las normas establecidas. El poder, entonces, opera de modo tal que las personas orienten sus vidas de modo que, unas opciones parecen inalcanzables.
ámbito cultural del poder	Hill-Collins (2019) menciona el mito del campo anivelado, en donde “es posible que tengan talento y autodisciplina, pero tienen la mala suerte de jugar en un campo desnivelado” (Hill-Collins 2019, p. 21), refiriéndose a las con desigualdades sociales en la vida respecto a las personas de acuerdo con su pertenencia de clase, género y raza.
ámbito estructural del poder	Se refiere a la pregunta que se hace a partir del lente interseccional, sobre ¿de qué modo las relaciones de poder intersecantes de clase, género, raza y nación configuran la institucionalización”? (Hill-Collins, 2019, p. 22).

Tabla 2: Definición de las dimensiones de poder según Patricia Hill-Collins y Silma Bilge (2019) en su libro titulado *Interseccionalidad*.

Según (Van Dijk 2017) el poder se reproduce a través de distintas instancias: medios de comunicación masivos, en el discurso político y en las profesiones, entre otras. El ACD examina las estructuras discursivas y cuestiona si estas legitiman o desafían las relaciones de poder establecidas. Este método está interesado en “la elaboración de la teoría y del análisis crítico de la reproducción discursiva del poder y de la desigualdad social” (Van Dijk 2009, p. 19). En este

caso voy a presentar el resultado de mi análisis de acuerdo con aquellos discursos que subyacen las normativas vigentes y que a su vez reproducen las relaciones de poder asimétricas y discriminatorias del entramado social general. A continuación, presento los resultados las dimensiones de poder elaboradas en base a los resultados de mi análisis de la normativa.

Las normativas vigentes estipulan que la UPRRP se adscribe a una política de “no discrimen por estatus parental”, sin embargo, luego de haber revisado alguna de las normativas vigentes encuentro que no se explican las acciones que pudieran constituir discrimen por estatus parental. En este sentido, se emplea la estrategia discursiva de la ambigüedad. Si bien existe un posicionamiento antidiscriminatorio ante la población de madres, al no definir lo que puede constituir este tipo de discrimen, se mantiene una ambigüedad con relación a lo que constituye una situación de discrimen. Podemos ver esto que planteo, ejemplificado en la siguiente cita.

Discrimen por razón de sexo o género - Implica el discrimen por diversidad sexual y el trato desigual a la persona por su orientación sexual real o percibida, identidad o expresión de género, por no ajustarse a las opiniones, roles y normas tradicionales asignadas al género binario (masculino o femenino). El “discrimen se extiende a persona gay, lesbiana, bisexual, asexual, transexual, transgénero y no binaria, entre otros. Además, **incluye el discrimen por embarazo y paternidad**, agresión sexual, acecho, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica” (Certificación 107, 2021-2022, p. 7).
Énfasis suplido

En la cita anterior podemos ver que menciona que el discrimen por razón de sexo o género incluye el discrimen por razón de embarazo y paternidad. Sin embargo, no menciona las acciones que pueden constituir discrimen por razón de maternidad o estatus parental, tampoco

incluye esta tipología de discrimen (por maternidad) en los anejos de referencia que son documentos para el manejo de estos casos. Esta estrategia apunta hacia la ambigüedad, al no precisar las instancias específicas en las que se produce dicho discrimen. Adicional a esto, emplea la estrategia discursiva de indistinción, mencionando que el discrimen por razón de maternidad al término se incluye en “discrimen por razón de género”. Tampoco, delimita las conductas relacionadas al discrimen relacionado a la maternidad, en este sentido emplea la no definición como estrategia discursiva promoviendo la ambigüedad.

En otras instancias podemos ver un desglose detallado de las conductas prohibidas, “Se establece protocolo para manejo de las siguientes **conductas prohibidas; discrimen por razón de género o embarazo, hostigamiento sexual, violencia sexual, violencia doméstica, violencia en cita y acoso** (en adelante, “conductas prohibidas”) en el ambiente de trabajo y de estudio”(Certificación núm. 107-2021-2022, p. 4). Sin embargo, la conceptualización de “conductas prohibidas” según definidas por esta normativa no incluye el discrimen que puede responder al estatus parental, particularmente el discrimen que viven las madres conocido popularmente como la *pared de la maternidad* “una temática menos trabajada y estudiada que tiene que ver con los prejuicios, estereotipos y condiciones objetivas que sobrellevan las mujeres cuando son madres” (Garay, 2012, p. 287).

Este concepto se refiere a la violencia institucional vivenciada por las madres en las diversas instituciones educativas y de trabajo, entre otros. Entre ellas podemos mencionar algunos ejemplos como: Ausencia de cuidados o centros de cuidado inaccesibles, ausencia de cuartos de lactancia o cuartos de lactancia inaccesibles, expectativas sociales dispares hacia las mujeres con relación a su rol de madre y estudiante, ausencia o escasa de normativa institucional que atienda explícitamente esta población, sentimientos de culpa y dificultades emocionales en las

estudiantes que son madres (Amsler, 2019; Maxwel, 2019; Shriever, 2021; Wilson y Ross, 2017). Nuevamente vemos cómo la ambigüedad se establece como estrategia discursiva que no permite identificar con claridad lo que constituye discrimen o violencia en los casos de las estudiantes que son madres.

Al regirse por Título IX, la Universidad asume una posición antidiscriminatoria durante el periodo de admisión. Según esta normativa se establece de la siguiente forma “General. No person shall, on the basis of sex, be denied admission, or be subjected to discrimination in admission” (Título IX 34 C.F.R § 106, 2020, p. 14), no existe normativa que indique cómo van a monitorear y/o atender la falta de representación de estudiantes que son madres. En este sentido cabe recordar que no existen estadísticas de estudiantes que son madres actualmente en la UPRRP. Como consecuencia, a pesar de que no podemos afirmar o negar la falta de representación de estudiantes que son madres en la UPRRP, es importante tomar en cuenta que la Universidad debería contar con un plan para monitorear y atender este sector poblacional.

Por otro lado, en los protocolos delineados en los anejos de la *Certificación núm. 107- (2021-2022)* no se incluye la dimensión de discrimen por estatus maternal (o parental) o embarazo. Se enfatizan asuntos relativos al hostigamiento, la agresión sexual, discrimen por género, entre otros. Sin embargo, carece de un protocolo que atienda la definición, conceptualización y manejo de casos de discrimen que pueden sufrir las estudiantes que son madres. En primer lugar, menciona que el discrimen por razón de sexo o género incluye el discrimen por razón de embarazo y paternidad. Sin embargo, no menciona las acciones que pueden constituir discrimen por razón de maternidad o estatus parental, tampoco incluye esta tipología de discrimen (por maternidad) en los anejos de referencia que son documentos para el manejo de estos casos. (b)En segundo lugar, engloba el discrimen por razón de maternidad al

término “discrimen por razón de género”. No delimita las conductas relacionadas al discrimen particular que responde a la especificidad de la maternidad.

Una situación similar se emplea en la *Certificación 39 (2018-2019)*, a pesar de que esta normativa plantea la prohibición de discrimen por razón de sexo o género en todas sus modalidades, deja afuera las formas de violencia de género que son específicos a las estudiantes que son madres. En la siguiente cita podemos ver un ejemplo del empleo de esta estrategia de ambigüedad:

La Universidad de Puerto Rico prohíbe el **discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades** incluyendo el hostigamiento sexual.... si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja. (*Certificación 39 (2018-2019)*, p. 1) Énfasis suplido.

Según la política institucional, señala que atiende el discrimen en “todas sus modalidades”. Sin embargo, solamente menciona el hostigamiento sexual. En este sentido no elabora sobre las otras modalidades de ejercer discrimen ¿En dónde quedan las otras modalidades de ejercer discrimen por sexo y género? ¿Considera el discrimen por razón de género relativo a las estudiantes que son madres? Por ejemplo: discrimen por estatus parental, discrimen por embarazo, falta de acceso a cuidados para poder asistir a la universidad y ceguera ante las necesidades de las estudiantes que son madres. Por mencionar solo algunas.

En ocasiones se utiliza la estrategia discursiva de la omisión de este sector poblacional, como lo es el caso de la *Certificación núm. 107-(2021-2022)*. Veamos la siguiente cita:

La universidad prohíbe toda discriminación en la educación, el empleo y en la prestación de servicios por **razones de sexo, raza, color, edad, origen nacional, por ideas políticas o religiosas, género, expresión o identidad de género, embarazo, estado civil, orientación sexual, origen étnico o por ser víctima ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso o por ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano, incapacidad o cualquier otra categoría protegida por la Ley**” (p. 12) Énfasis suplido.

En esta certificación se omite el “estatus parental” que se incluye en Título IX como una potencial fuente de discrimen. En otros casos, cuando se hace alusión al estatus maternal, se emplea la estrategia discursiva de indistinción, en la medida que equipara la maternidad, a la paternidad y al embarazo, se establece discursivamente que son equivalentes: “Además, incluye el discrimen por embarazo y paternidad”. (Procedimiento para el uso de instalaciones designadas para la lactancia y extracción de leche materna del Recinto de Río Piedras, 2019, p. 7)

Otra instancia en la que identifiqué el empleo de esta estrategia discursiva es en el *Procedimiento para el uso de instalaciones designadas para la lactancia y extracción de leche materna del Recinto de Río Piedras (RRP2019-004)* cuando establece que “La Administración Universitaria informará **a los/as empleados/as** sobre la ubicación y disposiciones generales del espacio designado para la lactancia o extracción de leche materna” (p. 6) Énfasis suplido. A pesar de que esta normativa es aplicable a estudiante y empleadas, lo correspondiente a la divulgación solamente está dirigido a las empleadas. No especifica el criterio de divulgación a las estudiantes que son madres, dejando a discreción de Otro, si ésta será (o no) informada sobre la disponibilidad de instalaciones de lactancia.

Con relación a la indistinción de la maternidad y la paternidad, se implica que son equiparables. De esta forma, no considera los problemas que pueden enfrentar las madres, en donde interseca el discrimen por razón de género y estatus parental. En este sentido, se emplea la estrategia discursiva de invisibilización de la experiencia de las estudiantes que son madres. Este tipo de estrategias, tanto la indistinción como la omisión, ilegitima los reclamos que responden a las condiciones de inequidad que le son específicas a las estudiantes que son madres. Reproduce el problema en la medida que niega el problema, porque no es necesario generar soluciones a un problema que “no existe”.

Por otra parte, la equiparación de la maternidad y el embarazo promueve una mirada limitada a la experiencia de la maternidad. Limita los acomodos de las madres a una temporalidad relativa al periodo de embarazo, en este sentido invisibiliza las necesidades de las madres posterior al periodo de gestación. Esta equiparación sostiene la idea de que las maternidades necesitan acomodos solamente durante el periodo de gestación, por lo tanto, niega las inequidades que responden a su estatus como estudiantes y madres. Todo lo que vengo reseñando apunta a la puesta en escena de diversas dimensiones de las relaciones de poder.

Por otro lado, la *Certificación núm. 107-(2021-2022, p.4* señala que atiende el discrimen en “todas sus modalidades”, incluías entre las conductas prohibidas se incluye “discrimen por razón de sexo, género o embarazo, hostigamiento sexual, violencia sexual, violencia doméstica, violencia en cita y acecho, (en adelante, las “conductas prohibidas”). Ésta normativa cobija algunos aspectos de las maternidades, especifica que atiende “embarazadas y sus familias”. Sin embargo, no abunda sobre las modalidades de discrimen que desprenden del estatus maternal. La cita que incluyo ilustra lo que he planteado.

La Universidad prohíbe discriminar o excluir a cualquier estudiante o empleada de los programas o actividades de educación, incluyendo cualquier curso o actividad extracurricular por motivo de embarazo, parto, falso embarazo, aborto, o periodo de recuperación. La Universidad se asegurará, a través del coordinador de Título IX y la persona coordinadora de PAE, el director de Recursos Humanos y el procurador estudiantil, según aplique, que la empleada o estudiante disfrute de un ambiente de paz, tranquilidad y respeto al derecho a su intimidad y dignidad. Está totalmente prohibida toda conducta de abuso corporal, emocional o presiones psicológicas o cualquier otro discrimen por razón de su embarazo. (*Certificación núm. 107-2021-2022*, p. 23).

Esta normativa es útil en la medida que cobija a las estudiantes en los aspectos citados. Sin embargo, debo destacar que no incluye el discrimen por estatus maternal. Esto es importante dado que hemos señalado varias formas de discrimen relacionado al estatus maternal, conocido como la pared de la maternidad que como he mencionado previamente es una forma de discrimen relacionado a las madres que afecta su progreso personal y profesional. Por este motivo considero importante que se genere normativa que incluya esta modalidad de discrimen. Adicional a esto es importante notar que a pesar de que la normativa de *Título IX* requieren medidas preventivas y proactivas en identificar la exclusión del discrimen por razón de sexo, no logré identificar políticas que especifiquen medidas, protocolos y/o manejo de los casos de exclusión en el caso de las estudiantes que son madres durante el periodo de admisión o en cualquier punto de su participación en dicha institución.

Uno de los problemas que atiende la normativa *Título IX* es el discrimen de ciertas poblaciones durante el periodo de admisión. Como mencioné previamente, actualmente no existen estadísticas sobre la admisión de estudiantes que son madres en la Universidad de Puerto

Rico, Recinto de Río Piedras. Esta omisión limita el desarrollo de políticas públicas que atiendan esta población. Igualmente, esta omisión está presente en la normativa. La normativa vigente omite el problema de exclusión en el caso de las estudiantes que son madres. Esta omisión podría reproducir el imaginario de que existimos en condiciones de igualdad. Inadvertidamente, conjuntamente con lo que he señalado, podría ocluir el posible discrimen hacia las mujeres que son madres y estudiantes.

Las normativas vigentes también son ambiguas en el caso del documento conocido como, *Carta de Consideraciones y Derechos de la Estudiante Embarazada (R-1616-16) emitida por Urayoán Walker el 14 de octubre de 2015.*) establece que “se identificará espacios o estaciones accesibles y seguras en la universidad para que las estudiantes lactantes puedan extraer leche materna. A su vez se les deberá proveer un “tiempo prudente” para que la estudiante pueda extraerse leche y guardarla” (p. 2). En este documento afirma no se establece lo que es un “tiempo prudente”, por lo tanto, queda a discreción del Otro la determinación sobre lo que implica un “tiempo prudente”. Entiendo que debería especificar que la estudiante que es madre determine lo que es un tiempo prudente para ella o al menos especificar como se llegara a este acuerdo.

Sin embargo, en el *Procedimiento para el uso de instalaciones designadas para la lactancia y extracción de leche materna del Recinto de Río Piedras (RRP2019-004)* los derechos de las empleadas que son madres son atendidos con mayor especificidad con relación a su derecho a tiempo para extracción de leche materna. Esta normativa define el “tiempo prudente” para el uso de las instalaciones para lactar o extraerse leche. Sin embargo, esta definición es específica para las madres trabajadoras y no necesariamente para las estudiantes que son madres. Veamos la siguiente cita:

Las madres trabajadoras que se integran a sus labores, después de disfrutar su licencia por maternidad, tendrán la oportunidad de lactar a su criatura o extraerse leche por espacio de (1) hora, dentro de cada jornada de tiempo completo, que puede ser distribuida en dos periodo de treinta (30) minutos cada uno, o en tres (3) periodos de (20) minutos, para acudir al lugar en donde se encuentra la criatura para lactarla... o para extraerse leche materna en un lugar habilitado y designado por el Recinto Río Piedras para ello. (RRP2019-004)

Del mismo modo, las normativas vigentes establecen que no se puede discriminar por lactar en un espacio público, pero no se explicita si el salón de clases es un espacio público. En este sentido la designación apropiada de espacios públicos/privados no son especificados en las normativas vigentes, dejando a discreción del/la lector/a la interpretación de esta normativa. En este punto debo afirmar que la ambigüedad es una acción política en la medida que no asume una postura activamente antidiscriminatoria por razón de género. En su ambigüedad, asume la acción de silencio y potencialmente complicidad ante los problemas del discrimen de las mujeres que son madres.

Por otro lado, esta normativa promueve, mediante el discurso médico el discurso de la incapacidad promueve una visión medicalizada e incapacitante del embarazo. La visión medicalizada del embarazo es dado que presenta el embarazo como una incapacidad física que necesita atención médica. En esta misma normativa, conocida como *Título IX*, se establece que cualquier incapacidad asociada al embarazo, parto, periodo de alumbramiento, terminación de embarazo deben ser tratados bajo las mismas políticas creadas para atender incapacidad temporera o condiciones físicas. La normativa expresa esto de la siguiente forma: “shall treat disabilities related to pregnancy, childbirth, termination of pregnancy, or recovery therefrom in

the same manner and under the same policies as any other temporary disability or physical condition” (Título IX 34 c.f.r § 106 - non-discrimination on the basis of sex in education programs or activities receiving federal financial assistance., 20 U.S.C. §§1681 – 1688 (2020), también conocida como *Título IX*.p. 15).

En la medida que equipara el embarazo y la incapacidad, (1) no distingue las necesidades particulares de las estudiantes que son madres, (como, por ejemplo, cuidado, flexibilidad en fecha de entrega, apoyo económico, vivienda, entre otros). (2) no reconoce las necesidades de las estudiantes que son madres, posterior a su periodo de embarazo. En este sentido, no destaca o reconoce las inequidades sociales que enfrentan las estudiantes que son madres (3) reproduce el entendido que las limitaciones que enfrentan las estudiantes que son madres son de carácter biológico y psicológico. En la medida que atribuye las limitaciones a un factor biológico/psicológico/individual, niega el origen social y/o cultural de estas limitaciones. En síntesis, las políticas no atienden los diversos entramados relacionados al género como resultado de la dimensión sociocultural y, sin proponérselo, también pone en marcha ejercicios de poder.

Las normativas vigentes promueven discursos homogenizantes sobre la experiencia de la maternidad. Puedo señalar que si bien el *Título IX* reconoce diversas experiencias relacionadas a la maternidad. En el caso de la política institucional, a pesar de que se asume una política de no discrimen, “Se promulga la presente Política con el fin de promover un ambiente de respeto a la diversidad y los derechos de los integrantes de la comunidad universitaria” (Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discrimen por sexo o género en la Universidad de Puerto Rico Certificación núm. 107-,2021-2022, p. 4). Sin embargo, en algunos casos, como en la Carta de Consideraciones y Derechos de la Estudiante Embarazada (R-1616-16) emitida por Urayoán Walker el 14 de octubre de 2015, la normativa institucional no considera el estatus

parental, falso embarazo o terminación de embarazo. Entiendo que éstas deben ser resaltadas en la normativa. En este sentido homogeniza la experiencia de la maternidad. De alguna manera limitando las normativas vigentes a la experiencia de embarazos deseados y exitosos.

De esta manera se podría estar suscribiendo un discurso conservador en el que el aborto no apareciera como posibilidad. De manera implícita, a mi juicio, esto podría constituir otra forma de ejercicio de poder. Asimismo, solamente considera a las estudiantes que son madres durante sus procesos relacionados al embarazo y la lactancia. Sin embargo, no atiende el discrimen por estatus maternal (o parental). En este sentido, las normativas vigentes actualmente omiten o hace escasa alusión (limitada a *Título IX*) al discrimen resultado del estatus parental, falso embarazo o terminación de embarazo. En cambio, ocurre una indistinción de los asuntos de las estudiantes que son madres y el resto de la población estudiantil. Es de esta manera que los asuntos de las estudiantes que son madres quedan diluidos bajo políticas que no atienden directamente los asuntos de las estudiantes que son madres.

La conceptualización de “conductas prohibidas” según definidas por la normativa vigente no incluye el discrimen que puede responder al estatus maternal, particularmente el discrimen que viven las madres conocido popularmente como la pared de la maternidad, “una temática menos trabajada y estudiada que tiene que ver con los prejuicios, estereotipos y condiciones objetivas que sobrellevan las mujeres cuando son madres” (Garay, 2012, p. 287). Se refiere a la violencia institucional vivenciada por las madres en las diversas instituciones educativas y de trabajo, entre otros. Entre ellas podemos mencionar algunos ejemplos como: ausencia de cuidados o centros de cuidado inaccesibles, ausencia de cuartos de lactancia o cuartos de lactancia inaccesibles, Expectativas sociales dispares hacia las mujeres con relación a su rol de madre y estudiante, ausencia o escasa de normativa institucional que atienda explícitamente esta

población, sentimientos de culpa y dificultades emocionales en las estudiantes que son madres (Amsler, 2019; Maxwell, 2019; Shrieffer, 2021; Wilson y Ross, 2017). En este sentido se invisibilizan las necesidades de las estudiantes que son madres. La invisibilización pudiera repercutir en la reproducción de las dinámicas de poder en la medida que niegan la realidad de las estudiantes que son madres, a la misma vez que impone sobre ellas exigencias mayores.

En síntesis, según mi análisis de la dimensión de poder en las normativas vigentes, los documentos equiparan la maternidad a un proceso biológico (embarazo, alumbramiento y periodo de lactancia). Pareciera que las normativas vigentes están redactadas con el propósito de asegurar que las estudiantes que son madres puedan parir y lactar. Mientras tanto las necesidades de las estudiantes que son madres son negadas, posterior a este periodo. No logré identificar políticas y procedimientos que atiendan las necesidades de las estudiantes que son madres, posterior al periodo de 1 año del alumbramiento. A su vez, esta política está redactada en función de los roles de cuidado asignados a la mujer (la lactancia) y no deja espacio para las necesidades de las mujeres que son madres fuera de sus roles de cuidado. Reproduciendo de esta manera los roles de género socialmente asignados a la mujer. Algunas autoras han establecido un vínculo entre el género y el poder, afirmando que los discursos relativos al género organizan las relaciones sociales y se concretan entre diversas prácticas sociales (Verea, 2005). De esta manera la normativa vigente reproduce los discursos relativo a los roles de género.

Accesibilidad

Una categoría emergente durante mi proceso de análisis lo fue la accesibilidad. La RAE (2023) define la accesibilidad de la siguiente manera “1. Adj. Que tiene acceso. 2. Adj. De fácil acceso o trato. 3. Adj. De fácil comprensión, inteligible”. Para efectos de mi análisis voy a

utilizar la palabra accesible para referirme a las últimas dos acepciones del concepto. En el primer caso me referiré a la accesibilidad física y en el segundo caso me referiré a la accesibilidad intelectual. Estos son conceptos que desarrollé para facilitar la comunicación de mis hallazgos. Los defino de la siguiente manera, utilizo el concepto de accesibilidad física para referirme al acceso fácil mediante fuentes de información virtual y/o física para obtener visibilidad del documento o normativa completo al que hacemos referencia. Utilizaré el concepto de accesibilidad intelectual cuando me refiero a cuán accesible es las normativas vigentes para la población en general y en particular, para las estudiantes que son madres.

Es importante destacar que en mi proceso exhaustivo de búsqueda de la normativa vigente no encontré alguna página dedicada a difundir información específica relacionada a la normativa aplicable a las estudiantes que son madres. Hice una búsqueda en internet, posteriormente en la página web institucional y la página oficial del Recinto de Río Piedras. Tampoco identifiqué una página web a nivel de Administración Central del sistema UPR, en donde estén disponibles estas normativas de modo que cualquier persona pueda acceder a ellas. En ausencia de esto, consulté con expertas en el tema. Sugiero que estas normativas, específicamente aquellas destinadas a las estudiantes que son madres, se coloquen en la página institucional correspondiente de modo que sea accesible con facilidad. Cabe mencionar que tampoco había uniformidad a través de las páginas de los recintos revisadas, con relación a la disponibilidad de recursos.

Esto habla tanto de la accesibilidad física como de la accesibilidad intelectual. La accesibilidad física en la medida que constituyó un reto encontrar acceso físico a la información sobre las normativas vigentes referida y también fue complicado el proceso de lograr encontrar estos documentos. Menciono que esto es un reto en la accesibilidad intelectual considerando que,

de acuerdo con el nivel educativo y exposición, no todas las personas son versadas en el uso de la computadora y los diversos repositorios de búsqueda. Considero que, dado mi nivel educativo y exposición a estos medios, logré identificar la información que buscaba. Y aún en mi caso, el acceso físico conlleva tiempo y esfuerzo. Es importante considerar los diversos niveles de alfabetismo en el uso de computadoras y como esto puede dificultar aún más el acceso a las normativas vigentes.

Adentrándonos un poco más sobre la accesibilidad intelectual, me parece importante comentar que los documentos revisados pueden constituir un reto para la población general. En ocasiones son documentos muy extensos y en algunos casos utilizan lenguaje complejo. En el caso de *Título IX*, no pude encontrar la traducción de esta normativa, por lo tanto, la lectura y revisión de este documento se hizo en el idioma en el que fue redactado. Para tener acceso intelectual a esta normativa sería necesario además el dominio del idioma inglés. Igualmente hay que considerar si existen estos documentos en formato auditivo para las personas que tengan diversidad funcional con dificultad para leer. Ciertamente, estos documentos no son accesibles para la población en general y esto incluye a las estudiantes que son madres. Una investigación reciente realizada por el Centro de periodismo investigativo (CPI) afirma que el conocimiento de las normativas y derechos de las estudiantes que son madres recae sobre el esfuerzo individual. Sobre esto Elithet Silva Martínez afirma que “el establecimiento de políticas institucionales en favor de la equidad es importante, pero si no hay una comunicación efectiva de su existencia y de cómo se implementará, se desacelera el avance en derechos” (Torres-Nieves, 2022, p. n/d).

En conclusión, según los resultados puedo decir que las normativas vigentes son imprecisas y ambiguas, con relación a la definición, conceptualización e implementación de esfuerzos dirigidos a reducir las formas de discriminación para estudiantes madres. Igualmente es

ambigua con relación a los derechos de las madres, ya que no especifica cuáles son las conductas “prohibidas” en estos casos. Además, homogeniza la experiencia de la maternidad en la medida que define lo que constituye la experiencia de la maternidad de manera implícita. Equipara además la maternidad al embarazo y etapa de alumbramiento. En este sentido las normativas vigentes se limitan las ayudas al periodo de embarazo y alumbramiento. Un dato interesante es la omisión del discrimen por estatus maternal que existe en las normativas vigentes institucional actual. Me parece pertinente puntualizar que no hay normativa vigente que atiende exclusiva y explícitamente las necesidades de las estudiantes que son madres posteriores a la etapa de alumbramiento.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

En el presente capítulo hago un análisis crítico de discurso (ACD) de los resultados de mi investigación amparada en mi revisión de literatura y marco teórico. Comenzaré contestando la pregunta de investigación que me formulé: ¿Cuáles son las representaciones sobre las maternidades que surgen de las normativas vigentes para las estudiantes que son madres en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras? Las normativas que analicé son: (1) *Título IX 34 c.f.r § 106 - non-discrimination on the basis of sex in education programs or activities receiving federal financial assistance.*(2) *Carta de Consideraciones y Derechos de la Estudiante Embarazada (R-1616-16)*, (3) *Certificación 58 2004-2005*, (4) *Certificación 39 2018-2019*, (5) *Certificación núm. 107-(2021-2022)* y (6) *Procedimiento para el uso de instalaciones designadas para la lactancia y extracción de leche materna del Recinto de Río Piedras (RRP2019-004)*. Contestaré esta pregunta utilizando como guía las dimensiones de análisis que delimité anteriormente¹⁴, éstas son **contexto social, desigualdad social, poder y accesibilidad**. Luego delinearé algunas aportaciones, limitaciones de esta investigación y recomendaciones para futuras investigaciones.

Representación de las maternidades que surgen de las normativas vigente

Contexto social

Los resultados de mi análisis, con relación al contexto social, apuntan a la influencia de las características históricas, intelectuales y políticas sobre el desarrollo de las normativas

¹⁴ Para más información sobre las categorías de análisis refiérase al Capítulo III en donde se discute el método y técnica de análisis a mayor profundidad.

institucionales. Esto coincide con la literatura revisada que afirma que las universidades, al igual que otras instituciones sociales, reproducen la cultura de su contexto particular (El-Far 2021; Vereá, 2005). Con relación al contexto social cabe señalar que la mayoría de las normativas aplicables a las estudiantes que son madres, surgen posterior al *Education Amendments act of 1972*, también conocido como *Título IX*. Esta normativa busca erradicar el discrimen de género de las diversas instituciones. La misma se desarrolla en el 1972 coincidiendo con la segunda ola feminista que según Garrido Rodríguez (2021) esta ola feminista se caracteriza por la “denuncia de la invisibilidad del trabajo doméstico y denuncia los estereotipos sexistas” (p. 487). Además, se incluye en la consciencia colectiva los reclamos de la primera ola feminista (también conocida como el movimiento sufragista) que abogaba por la incorporación de las mujeres en el mundo laboral. La literatura revisada aborda este tema, destacando el rol de las instituciones en reproducir la cultura circundante, marcando especial importancia a la reproducción de los entendidos culturales relativos a la cultura patriarcal y sexista (Gómez 1967; El-Far 2021; Vereá 2005).

Posteriormente surge la *Certificación 39 2018-2019*, conocida como la *Normativa del discrimen por sexo y género en modalidad de violencia sexual en los prontuarios y sílabos* (2018-2019), indica que “prohíbe discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades” (p. 1). Sin embargo, enfatiza el hostigamiento y violencia sexual. En el caso de la segunda normativa mencionada, al igual que la anterior, estipula una normativa que se opone a manifestaciones de violencia y hostigamiento sexual. La siguiente cita recoge lo que he planteado:

Se establece protocolo para manejo de las siguientes conductas prohibidas; discrimen por razón de género o embarazo, hostigamiento sexual, violencia sexual, violencia

doméstica, violencia en cita y acecho (en adelante, “conductas prohibidas”) en el ambiente de trabajo y de estudio. (Certificación núm. 107-2021-2022, p. 4)

Estas normativas, dirigidas a promover la equidad de género, tienden a resaltar la violencia y hostigamiento sexual. Este énfasis se puede atribuir al movimiento histórico y cultural que algunas autoras han llamado la Cuarta Ola feminista¹⁵ que originó en El caso de la Manada y luego cobró mayor auge en el “*Me too*” movement. En ambos casos se levantó un movimiento sociocultural cuyos principales reclamos eran en contra del acoso y violencia sexual.

Me parece importante señalar que estos hallazgos coinciden con literatura que señala la influencia del contexto cultural más amplio, sobre la política institucional (Ballarín, 2015; Rebolledo 2017). Según mi análisis las reivindicaciones relacionadas a las luchas a partir del feminismo también influyen en el surgimiento de política pública en miras a favorecer la equidad de género. No obstante, la literatura revisada advierte que, a pesar de los cambios en el lenguaje y la normativa institucional, las universidades continúan reproduciendo la desigualdad de género (Amsler, 2015; Ballarín, 2015; El Far, 2021; Rebolledo 2017; Thun 2009).

Adicional a esto me parece pertinente señalar la influencia de la condición política de Puerto Rico sobre el desarrollo de las normativas y la aplicabilidad de estas. Como he mencionado anteriormente, la totalidad de las normativas se desarrollan posterior a *Título IX*. Esta normativa se origina en los Estados Unidos y es impuesta en Puerto Rico dado la condición política del país. Cabe mencionar que la mayoría de las normativas responde a las exigencias de *Título IX* que subviene a las diversas instituciones que cumplan con los criterios establecidos por la misma. Reconozco las virtudes que pueda tener dicha normativa, sin embargo, no

¹⁵ Para más información sobre la cuarta ola feminista pueden referirse al Capítulo de Resultados en donde abundo un poco más sobre este tema.

necesariamente se atempera a las necesidades específicas de las diversas estudiantes madres en Puerto Rico.

A pesar de que fue impuesta, la normativa institucional y estatal que se desprende del *Título IX*, es inconsistente con esta. En el caso de la normativa federal se establece que la institución receptora no discriminará base a “embarazo, parto, terminación de embarazo, o recuperación del mismo” (Título IX 34 c.f.r § 106, p. 15). En el caso de la normativa específica de la Carta de Derechos de las estudiantes embarazadas no incluye el aborto. La siguiente cita lo ilustra:

Toda consideración especial para las estudiantes embarazadas aplicará a las estudiantes con al menos tres meses de gestación con evidencia médica con no menos de 30 días de emitidas. Las consideraciones se tomarán desde los tres meses de gestación hasta 14 días luego del alumbramiento. (Carta de Consideraciones y Derechos de la Estudiante Embarazada (p. 1)

Más adelante indica que:

Se establece protocolo para manejo de las siguientes conductas prohibidas; discrimen por razón de género o embarazo, hostigamiento sexual, violencia sexual, violencia doméstica, violencia en cita y acecho (en adelante, “conductas prohibidas”) en el ambiente de trabajo y de estudio. (Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discrimen por sexo o género en la Universidad de Puerto Rico Certificación núm. 107-2021-2022, p. 4).

La siguiente cita ilustra lo que vengo argumentando, “además, incluye el discrimen por embarazo y paternidad, agresión sexual, acecho, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica” (Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discrimen por

sexo o género en la Universidad de Puerto Rico *Certificación núm. 107*-(2021-2022, p. 7). Esta inconsistencia pudiera señalar diferencias en creencias y valores culturales que se ven reflejado en este contraste en las normativas vigentes. En síntesis, los resultados coinciden con la literatura que confirma la influencia del contexto cultural más amplio en las normativas institucionales (Ballarín, 2015; Rebolledo 2017).

Además de lo que acabo de destacar, algunas investigaciones sostienen que estas disparidades de género con relación a los roles de cuidado y las condiciones en la universidad son explicadas por el contexto neoliberal (Amsler, 2019, Garay, 2013), cultura patriarcal (El-far, 2021; Garay, 2013; López-Frances, 2015), cultura institucional patriarcal (Garay, 2013; Hermann et al., 2021; López-Frances, 2015; Maxwell, 2019 y Thun, 2020) y discriminatoria (Hemann et al., 2021, Maxwel, 2019). La literatura recalca el rol de las instituciones en reproducir las dinámicas sociales hegemónicas. En este caso, la normativa tiende a la reproducir y legitimar de las inequidades relacionadas al género (Amsler, 2015; El Far, 2021; Thun 2009) a pesar de que la intención expresa es eliminarlas. Se plantea que “en las universidades se reproducen los estereotipos socioculturales sexistas” (Gómez, 1967, p. 15).

Conjuntamente, los resultados apuntan a que las reivindicaciones generadas a partir de la cultura y movimientos políticos (como el feminismo) también inciden en el surgimiento de política pública. Sin embargo, la literatura revisada nos advierte a que esto solamente se dan en la dimensión del lenguaje y la normativa institucional, mientras que, en la práctica, las universidades continúan reproduciendo la desigualdad de género (Ballarín, 2015; Rebolledo 2017). Adicional a esto, mi análisis devela inconsistencias entre la normativa federal, y la institucional y estatal. En este caso la normativa federal es más abarcadora que la normativa generada localmente.

Desigualdad social

Según (Hill-Collins 2019) cuando se trabaja con la desigualdad social el énfasis radica en comprenderla y de examinarla considerando diversas categorías de forma interseccional como el género, raza y otros. Estas categorías se toman en cuenta en función de entender que no todas las personas tienen acceso a los mismos recursos u oportunidades. Eso va a depender de su género, edad, clase social y racialización, entre otras dimensiones. De acuerdo con mi análisis, en las normativas se reproduce el discurso implícito o explícito que homogeniza la maternidad. Es decir, se reproduce el discurso de que la maternidad es una experiencia que se manifiesta de la misma manera a través de todas las madres. Es importante reconocer que las maternidades “son múltiples y responden a características también propias de identidades diversas: de clase, de raza, de preferencia sexual” (Fregoso-Centeno 205, p. 291). Debo reconocer que, en ocasiones, establece las condiciones correctas en las prácticas de materner a pesar de que no recoge la diversidad a la que he hecho alusión. Esto, en sí mismo, es una forma de perpetuar la desigualdad social, en la medida que reproduce la idea de que hay una sola manera de “ser madre”.

Homogenización de la maternidad y/o prácticas de materner.

En el caso del *Procedimiento para el uso de instalaciones designadas para la lactancia y extracción de leche materna del Recinto de Río Piedras (RRP2019-004)* esto se manifiesta a través de la regulación de las prácticas alimenticias. Según esta normativa se establece que “el Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico, reconoce la importancia y los beneficios de la lactancia y de la extracción de leche materna” (p. 2). En este sentido se establece un modo ideal o adecuado para alimentar a las infantes. En esta misma normativa, establecen un

periodo apropiado para culminar la lactancia cuando establece que las madres lactantes solo podrán beneficiarse de los servicios facilitados por esta normativa durante un año. “Las salas de lactancia estarán disponibles para uso de cada madre lactante en un término no mayor de (1 año)” (p. 5).

Adicionalmente se establece que las salas de lactancia estarán disponibles a “estudiante, mujer que esté matriculada en un programa de clases de seis créditos o más en la **sesión diurna** del Recinto de Río Piedras; quien decide lactar o extraerse leche” (p. 2). “Las salas de lactancia estarán disponibles para su uso de **lunes a viernes en el horario de 8:00 a.m. a 4:30 p.m.**” (p. 5). Énfasis suplido. Esto es una instancia en donde se reproduce la desigualdad social, en la medida que se señala que los acomodados solamente estarán disponibles para las estudiantes que son madres en modalidad diurna. En este sentido, se excluye las estudiantes que son madres en modalidad nocturna.

Hay otras instancias en las que se establece la homogenización de las prácticas de las madres. Cabe señalar que *Título IX*, incluye a las estudiantes que son madres durante el embarazo y luego del parto. Según esta sección, atiende el discrimen y/o exclusión en base al embarazo, parto o terminación de un embarazo, o recuperación de dicho procedimiento. De igual forma incluye el discrimen por estatus parental (*Título IX*, p. 14). A diferencia de las normativas federal, la normativa institucional solo es aplicable a las estudiantes “embarazadas”. Según la *Carta de Consideraciones y Derechos de la Estudiante Embarazada (R-1616-16)* emitida por Urayoán Walker el 14 de octubre de 2015 en donde plante que:

...toda consideración especial para las estudiantes embarazadas aplicará a las

estudiantes con al menos tres meses de gestación con evidencia médica con no menos de 30 días de emitidas. Las consideraciones se tomarán desde los tres meses de gestación hasta 14 días luego del alumbramiento. (p. 1)

Es importante notar que, a pesar de que la Certificación 107 incluye casos de aborto y embarazo no deseado. Sin embargo, la normativa *Carta de Consideraciones y Derechos de la Estudiante Embarazada (R-1616-16)* parece legitimar y reproducir el discurso de que todo embarazo es deseado ya que no considera acomodos para mujeres que deseen realizarse un aborto. Tampoco incluye consideraciones relacionadas con embarazos complicados en donde pudieran ameritar acomodo previo a los 3 meses. Además, requiere evidencia médica del embarazo. El discurso que está implícito en este requerimiento es que homogeniza la experiencia del embarazo. En la medida que excluye a las mujeres embarazadas previo a los 3 meses, a aquellas que desean terminar o hayan terminado su embarazo y a las que tengan síntomas incapacitantes relacionados a su embarazo previo a los 3 meses. Adicional a esto, la normativa no es sensible a las diferencias y cambios culturales, por ejemplo ¿qué sucede en los casos en donde algunas madres acuden a *doulas* o parteras? ¿Cómo éstas deben conseguir evidencia médica si éstas disponen de otros recursos para el manejo de su proceso de embarazo/parto? En estos casos, la institución debe ser flexible para aceptar estas otras alternativas.

En esta misma normativa pude identificar otras instancias en las que se excluye discursivamente a las madres, particularmente un extracto que hace referencia a la divulgación de los servicios de lactancia: “la Administración Universitaria informará a los/as empleados/as sobre la ubicación y disposiciones generales del espacio designado para la lactancia o extracción de leche materna” (p. 6). Las estudiantes que son madres se pueden perjudicar por su exclusión de esta normativa. En la última instancia solamente se le requiere a la administración

universitaria informar a sus empleadas. No se les requiere que informen a las estudiantes que son madres sobre su derecho a acceso a estos espacios. Este trato desigual relacionado a una normativa es señalado por algunas investigaciones que han planteado que, a pesar de que existe cierta equidad en un plano legal, las expectativas son dicotómicas y desiguales” (López-Frances et al. 2015).

El hecho de que esta población no sea reconocida discursivamente, en su especificidad, supone un proceso de invisibilización de sus necesidades y todas las consideraciones relacionadas a la misma. La invisibilización de las estudiantes que son madres parece reproducir la idea de que estas están en igualdad de condiciones que el resto de la población. La consecuencia directa de esa práctica es la reproducción de la llamada **ceguera ante el género** nombrada por Vereza (2005), que resulta en la reproducción de la desigualdad social. En este caso, pareciera que la política pública amerita una revisión que considere las maternidades desde una perspectiva interseccional.

Parece curioso que, a pesar de que hay diversas normativas aplicables a las estudiantes que son madres, solamente **dos** fueron diseñadas específicamente para esta población. Estas son *la Carta de Consideraciones y Derechos de la Estudiante Embarazada (R-1616-16) emitida por Urayoán Walker el 14 de octubre de 2015* y *Procedimiento para el uso de instalaciones designadas para la lactancia y extracción de leche materna del Recinto de Río Piedras (RRP2019-004)*. Las demás normativas fueron diseñadas con diversos objetivos que no son específicos para esta población. Como consecuencia, algunas de las normativas vigentes no mencionan directamente a las estudiantes que son madres y en otros momentos no considera asuntos que son centrales para esta población. Esto, de alguna manera, repercute sobre la reproducción de las condiciones de inequidad, en la medida que se relaciona con uno de los

sesgos en la Universidad estudiados por Verea (2005) quien advierte que se legitiman las condiciones de inequidad de género. Esto ocurre cuando se ignora (o se omite) la población de estudiantes que son madres y la inequidad social por razón de género. Por ejemplo, la normativa institucional excluye procesos relacionados al aborto, excluye la posibilidad de cuidado, excluye medidas para documentar y/o recopilar estadísticas de las estudiantes que son madres en la Universidad, entre otros.

Por otra parte, un ejemplo de omisiones importantes relacionadas a las maternidades, lo podemos ver en *La Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discrimen por sexo o género en la Universidad de Puerto Rico Certificación núm. 107-(2021-2022)* en donde define las personas beneficiarias de esta certificación, no menciona el estatus parental o las maternidades. La omisión de este referente deja a interpretación de quien la lee, la aplicabilidad de la Ley en casos del llamado discrimen por estatus parental. Las siguientes citas ilustran lo que vengo sosteniendo:

“La universidad prohíbe toda discriminación en la educación, el empleo y en la prestación de servicios por razones de sexo, raza, color, edad, origen nacional, por ideas políticas o religiosas, género, expresión o identidad de género, embarazo, estado civil, orientación sexual, origen étnico o por ser víctima ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho o por ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano, incapacidad o cualquier otra categoría protegida por la Ley. (Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discrimen por sexo o género en la Universidad de Puerto Rico Certificación núm. 107-(2021-2022)

Cabe destacar que se mencionan los embarazos en varias normativas, como he mencionado antes. Se habla de las personas embarazadas y de la paternidad, sin embargo, esto tiene algunas implicaciones que debo mencionar. En primer lugar, se equipara a la maternidad con el embarazo. En segundo lugar, la maternidad no se diferencia de la paternidad. Esto invisibiliza las diferencias que existen entre estos. Esto reproduce la idea de que los padres y las madres existen en igualdad de condiciones, obviando la literatura que establece que existen dificultades que le son específicas a las madres, a diferencia de los padres (Hermann et al. 2014). En esta investigación realizada por Hermann (2014) las participantes recalcaron los múltiples retos que acarrea encontrar el balance entre las obligaciones familiares y las demandas en una carrera en consejería en educación.

En síntesis, según mi análisis de los resultados las normativas actuales, a pesar del camino que pueden haber abierto para otorgar derecho a las estudiantes madres, continúan sosteniendo la desigualdad social en la medida que reproducen un discurso homogenizante de la maternidad. Esto es conocido como la paradoja nórdica, en donde coexisten las políticas inclusivas y las condiciones de inequidad para las mujeres (Verea, 2005). Adicional a esto, hay que considerar que según la perspectiva de la interseccionalidad, sobre la cual abundaré más adelante, hay factores como la clase, el género o la raza, que van a incidir sobre las experiencias de cada persona y añadido, eso incluye a las madres. Desde esta perspectiva, es más apropiado hablar de las maternidades, dado que la experiencia de la maternidad es diversa y corresponde con otras dimensiones de la persona. Varias investigaciones han encontrado diferencias en las expectativas profesionales de las estudiantes que son madres, a su vez resaltan que estas diferencias están relacionadas a su pertenencia a una raza, clase social, edad, nivel educativo, etc. (Hoffnung, 2004; Unduruga, 2021; Vale et al., 2019). Similarmente, Fregoso Centeno (2005)

recalca las diferencias que existen en las prácticas de las madres de acuerdo con su “clase, raza y preferencia sexual” (p.291). En este sentido, las normativas *Procedimiento para el uso de instalaciones designadas para la lactancia y extracción de leche materna del Recinto de Río Piedras (RRP2019-004)* no es sensible a las diversidades culturales que pueden incidir sobre la experiencia y práctica de las madres.

Poder

La noción de poder contemplada presta gran atención a la relación entre “cognición” y “acción”, partiendo de la premisa de que se pueden influenciar las acciones de otras mediante el control de sus mentes. Es decir, este ejercicio de poder puede hacerse de forma directa o indirecta. Según Van Dijk (1988), esta forma indirecta de ejercer poder es la más utilizada en la modernidad, e indica que “el discurso es poder y la persuasión es el mayor controlador de actos lingüísticos en la modernidad” (p. 5). Según mi análisis, puedo identificar algunas instancias en donde hay una omisión de las estudiantes que son madres y la reproducción de discursos hegemónicos relativos a la maternidad. A continuación, hago un esbozo de algunos temas que pude identificar en la normativa vigente.

Omisión de las estudiantes que son madres

Pude identificar que la mayoría de las normativas vigente y aplicable a las estudiantes que son madres no es específica para esta población. Incluyo algunos extractos que ejemplifican esta dilución de los asuntos de las estudiantes que son madres. La normativa federal conocida como *Título IX*, requiere que cada institución recipiente de fondos federales debe notificar sobre la política de no discrimen en casos de admisión y empleo. Sin embargo, no especifica qué debe requerir tal notificación de manera explícita a las estudiantes que son madres. Esto queda ilustrado en la siguiente cita:

Notification of policy. Each recipient must notify persons entitled to a notification under paragraph (a) of this section that it operates, and that is required by title IX and this part does not discriminate in such a manner. Such notification must state that the **requirement not to discriminate in the education program or activity extends to admission...** and employment...(Título IX 34 c.f.r § 106 - non-discrimination on the basis of sex in education programs or activities receiving federal financial assistance., 20 U.S.C. §§1681 – 1688 (2020), también conocida como Título IX)

Pude identificar otras instancias en donde se invisibiliza el discrimen en los casos de las estudiantes que son madres. Esta invisibilización también se asocia con la dimensión del poder, en la medida que según Vereza (2005) una ceguera ante el género y las dinámicas de ejercicio relacionadas a éstas. La *Certificación 39 2018-2019, conocida como la Normativa sobre el discrimen por sexo y género en modalidad de violencia sexual en los prontuarios/sílabos de los cursos del Recinto* señala que “prohíbe discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades” (p.1). Sin embargo, se enfoca en el discrimen interpersonal, particularmente enfatiza el hostigamiento sexual. Esto llama la atención ya que diversas investigaciones han señalado diversas instancias de lo que se conoce como “la pared de la maternidad” propuesta por Crosby (2004) que señala las diversas formas de discrimen que pueden sufrir las estudiantes que son madres. Cabe señalar que, al enfatizar el carácter interpersonal de ejercer discrimen, ignora las formas de discrimen que mayormente afecta esta población, como el discrimen institucional.

Esto reproduce el discurso del sujeto neoliberal en donde “la solución de los problemas sociales pasa al individuo” (Hills-Collins, et al. 2016, p. 25). Esto legitima las relaciones de poder existentes, en la medida que enmarca el problema del discrimen a un asunto inmediato o interpersonal, negando el carácter sistémico del discrimen y relega a las individuos la

responsabilidad de generar cambios. De esta forma, se invisibiliza la posibilidad de generar cambios a nivel sistémico, manteniendo el estatus quo. En la medida que invisibiliza la dimensión institucional del problema, reproduce y sostiene las dinámicas de poder existentes. Esto puede desembocar en lo que Thun (2020) llama la paradoja nórdica, en donde la exigencia de excelencia y el énfasis en medición de desempeño ignora las condiciones distintas de acuerdo con el género.

Igualmente, la *Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discrimen por sexo o género en la Universidad de Puerto Rico Certificación núm. 107-(2021-2022)* plantea un protocolo y elabora lo que llaman las “conductas prohibidas” en la institución. Señala que alguna de las conductas prohibidas es “discrimen por razón de género o embarazo, hostigamiento sexual, violencia sexual, violencia doméstica, violencia en cita y acecho (en adelante, “conductas prohibidas”) en el ambiente de trabajo y de estudio.” (p. 4). Debo señalar que en esta normativa menciona que el discrimen por razón de sexo o género incluye el discrimen por razón de embarazo y paternidad. Sin embargo, no menciona las acciones que pueden constituir discrimen por razón de maternidad o estatus parental, tampoco incluye esta tipología de discrimen (por maternidad) en los anejos de referencia que son documentos para el manejo de estos casos.

Además, engloba el discrimen por razón de maternidad al término “discrimen por razón de género”. Nuevamente el discrimen o asuntos relacionados en la población de estudiantes que son madres quedan diluidas bajo el término sombrilla “discrimen por razón de género” o “discrimen por razón de sexo”. En este sentido no se generan normativas que estén destinadas específicamente para esta población. Nuevamente, esto repercute sobre esta población en la medida que le invisibiliza y queda desprovista de cualquier tipo de solución o atención al

problema. De esta manera se reproducen las condiciones de inequidad y facilita el ejercicio de poder sobre esta población.

Además, las normativas aplicables a la maternidad son ambiguas. En el caso de Título IX 34 c.f.r § 106 - *non-discrimination on the basis of sex in education programs or activities receiving federal financial assistance (2020)*, también conocida como *Título IX (que he mencionado reiteradamente porque sirve de base para muchas de las normativas)*, se menciona “no discrimen por estatus parental”, sin embargo, no explica las acciones que pudieran constituir discriminación por estatus parental. Esto deja a discreción de otro, identificar y reconocer un acto como discriminatorio en estos casos. Lo mismo ocurre con la *Carta de Consideraciones y Derechos de la Estudiante Embarazada (R-1616-16) emitida por Urayoán Walker el 14 de octubre de 2015*. Se establece en la misma que se les deberá proveer un “tiempo prudente para que la estudiante pueda extraerse leche y guardarla” (p. 2). Sin embargo, no define lo que implica un “tiempo prudente”, por lo tanto, queda a discreción del otro la determinación sobre lo que esto significa. En ambos casos se perfila que el “otro” está en una relación de poder asimétrica es alguien con la estudiante madre (profesor/a, empleador/a). En cuanto a los espacios públicos, se menciona que no se puede discriminar por lactar en un espacio público, pero no se explicita lo que constituye un espacio público. Por ejemplo, quedo con la duda si el salón de clases constituye un espacio público. Estos espacios también pueden constituir instancias de control mediante las cuales se ejerce el poder y se ponen en marcha relaciones de poder.

Estas ambigüedades, es decir, falta de especificidad que hace el planteo proclive de diversas interpretaciones, también están presentes en las normativas conocida como *Título IX*, señala que atiende el discrimen en “todas sus modalidades”. Sin embargo, utiliza el

hostigamiento como una definición sombrilla que incluye otras modalidades de discrimine por sexo y género. Si bien menciona otras modalidades de discrimen, no elabora sobre estas otras modalidades. Es decir, no define o ejemplifica otras formas de ejercer discrimen como sería el discrimen por razón de género relativo a las estudiantes que son madres. Estas ambigüedades presentes en las normativas vigente relegan a la discreción de otros, como he esbozado, la interpretación de estas. Pudiera suceder que se reproduzcan las dinámicas de poder ya existentes en donde se pretende que las madres de acoplen a las demandas en la institución. Me parece importante mencionar que bajo las últimas enmiendas de *Título IX*, el hostigamiento sexual funciona como concepto sombrilla que engloba diversas formas de discrimen, como el discrimen de género. Esto pudiera ser confuso.

En una investigación realizada por Maxwell (2019) quien trabajó con la licencia por maternidad remunerada en un lugar en donde ésta no está formalizada mediante política pública, y al igual que esta normativa, recae grandemente sobre decisiones individuales y valores de los empleadores. Según los hallazgos de esta investigación la percepción de la licencia de maternidad no remunerada es negativa por parte de los empleadores y prefieren que las mujeres no tengan hijas. Vemos entonces, cómo las ambigüedades pudieran tener un impacto negativo sobre las estudiantes que son madres. Particularmente si reconocemos el ámbito interpersonal del poder según Hill-Collins (2019), que recalca la forma en el cual el poder se reproduce en las interacciones interpersonales, como unos son beneficiados y otros desfavorecidos (p. 18). Reconociendo que el poder se puede ejercer en las interacciones interpersonales, reconozco que la ambigüedad puede desatar en la reproducción del poder.

Ceguera ante la pared de la maternidad

Es importante notar que la pared de la maternidad, como he mencionado anteriormente, es un término utilizado por Crosby (2019) para identificar aquellas formas de discrimen de género que son específicas a las estudiantes que son madres. Esta forma de discrimen se describe como una forma de discrimen “sutil” ya que opera a nivel cultural y sistémico. Algunas implicaciones de la pared de la maternidad se han expresado en los hallazgos de la literatura revisada, recalcando el impacto negativo en el desarrollo profesional, académico y personal de las mujeres.

A pesar de que la pared de la maternidad es un asunto muy pertinente y central en la experiencia de las estudiantes que son madres. No logré identificar normativas que especifiquen medidas, protocolos y/o manejo de los casos de exclusión en el caso de las estudiantes que son madres durante el periodo de admisión o en cualquier punto de su participación en dicha institución. En este sentido se invisibiliza uno de los problemas centrales de cómo se puede manifestar la pared de la maternidad.

En esta misma línea, la Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades (*Certificación Núm. 107, 2022-2023*). Sin embargo, a pesar de que la pared de la maternidad se expresa a nivel sistémico, la conceptualización de la violencia se limita a su manifestación interpersonal e ignora otras formas de discrimen y/o violencia. Entre ellas puedo mencionar algunos ejemplos como la violencia estructural, cultural y simbólica. Encuentro que en la normativa federal conocida como *Título IX*, hay un reconocimiento de la violencia sistémica, en la medida que atiende la exclusión en procesos de admisión. Por ejemplo, de acuerdo con la normativa federal específica conocida como *Título IX*, se requiere que toda institución beneficiaria asuma medidas preventivas y proactivas en

identificar la exclusión del discrimen por razón de sexo. Esto se constata cuando plantea que “no person shall, on the basis of sex, be denied admission, or be subjected to discrimination in admission” (Título IX 34 c.f.r § 106 - non-discrimination on the basis of sex in education programs or activities receiving federal financial assistance., 20 U.S.C. §§1681 – 1688 -2020, p. 183)

Accesibilidad

Una categoría emergente fue la que denominé Accesibilidad. En los resultados me enfrenté a una dificultad con relación a la accesibilidad a la normativa aplicable a las estudiantes que son madres. Dado a lo complicado y extenso que fue el proceso de recopilación de datos me pareció pertinente incluir esto como categoría emergente en mi proceso de análisis. Esta dimensión no es relevante a la literatura revisada. Sin embargo, entiendo que es importante para asegurar que las normativas existentes estén al alcance de las personas que se pudieran beneficiar de las mismas.

Encontré que hay dificultad en el acceso a estadísticas relacionadas a las estudiantes que son madres. En el caso *Título IX*, establece que no habrá discrimen a base de “sexo” sin embargo, esta (y ninguna de las revisadas) no indica cómo van a monitorear y atender la posible falta de representación estudiantil de estudiantes que son madres. Esto es aún más preocupante cuando durante mi periodo de búsqueda de información solicité en diversas fuentes de la institución y ninguna de estas pudo enviarme estadísticas acerca de la admisión o matrícula de estudiantes que son madres en la institución.

Relato mi experiencia en la recopilación de datos por los diversos medios para confirmar que mi experiencia en la recopilación y análisis de datos se vio enfrentada con dificultades de accesibilidad física a estos documentos. Adicional a esto también reconozco que otras personas

pueden enfrentar dificultades relacionadas a la accesibilidad intelectual. De acuerdo con la perspectiva interseccional, debemos considerar que no todas tenemos acceso a los mismos recursos y conocimiento. En este sentido resalto algunas barreras relacionadas al lenguaje y otros al nivel de educación formal. La normativa federal solamente está disponible en el idioma inglés. Esto representa una barrera para las estudiantes que son madres y no tienen dominio del idioma inglés.

Similarmente, esta normativa está difícilmente accesible mediante los buscadores y no pude identificar algún registro en donde tengan reunidas los nombres de las normativas aplicables para esta población. Por lo tanto, la divulgación de esta normativa queda relegada al esfuerzo individual. Esto se corrobora en la investigación realizada por el CIP (2022) “No debemos depender de que alguien nos diga, sino que tenemos que buscar.... Justificó Pacheco Valcárcel” (np). En este sentido, es importante reconocer y atender las limitaciones que pudieran tener diversas personas dentro de este sector poblacional que pudiera limitar y afectar su experiencia en la institución.

En este sentido hago referencia a la accesibilidad física e intelectual dado que me parece importante hacer referencia a ambas acepciones. Utilizo el concepto accesibilidad física para referirme al acceso fácil a las normativas vigentes mediante fuentes de información virtual y/o física. Utilizo el concepto de accesibilidad intelectual cuando me refiero a cuán accesible es la normativa para todas las personas en diversas esferas a nivel educativo y cognitivo. Es posible que se pueda trabajar la accesibilidad física, añadiendo algunos enlaces o esfuerzos para la divulgación de esta normativa. Sin embargo, es igualmente importante asegurar que la normativa pueda ser accesible intelectualmente a la población de estudiantes madres. En mi experiencia como estudiante graduada en el Recinto, en ningún momento se me orientó sobre los derechos y

recursos que tengo como estudiante madre. Sin embargo, esta anécdota no necesariamente representa la experiencia de todas las madres. Seguramente consideren que esto es un caso aislado. Sin embargo, esta impresión cobra fuerza con algunas investigaciones en Puerto Rico que han explorado la accesibilidad a la normativa vigente para esta población. Según la investigación realizada por el Centro de Periodismo Investigativo (2022) “El discrimen por parte de la comunidad universitaria **y la falta de divulgación de sus derechos por los canales de difusión institucionales**, son dos de los múltiples factores en los que falla la UPR-RP para garantizar a sus estudiantes con hijos un acceso equitativo al derecho humano a la educación” (p. 1). Esto es importante considerando que la ley federal actualmente vigente en la UPR-RP requiere la difusión de los derechos y normativas de los estudiantes. Es cambio, la investigación del CIP (2022) resalta que la responsabilidad recae sobre las estudiantes que son madres. La siguiente cita ilustra lo que vengo argumentado:

No debemos depender que alguien nos diga, sino que tenemos que buscar, hay derechos, hay reglamentaciones, hay calendarios académicos. Nosotros lo ponemos [en redes sociales] porque queremos ayudar y queremos facilitar, pero es importante también no recostarnos de eso, justificó Pacheco Valcárcel. Centro de Periodismo Investigativo (2022) *Estudiantes madres enfrentan la invisibilidad y la precariedad en la UPR de Río Piedras falta la página.*

Sobre este particular, Van Dijk (2009) recalca la importancia de preguntarnos ¿Quiénes tienes acceso al recurso fundamental de poder que es el discurso público? Esto es importante dado que el autor reconoce que el acceso al discurso público es un recurso de poder social. El autor hace una diferenciación entre el acceso pasivo en donde la sujeta se convierte en consumidora en la información, sin participar de la producción de los discursos. A diferencia del

acceso activo en donde la sujeta participa activamente de la producción de discurso. Ese puede ser el caso de la normativa *Título IX*, que podemos señalar como la originaria de las normativas desarrolladas posteriormente. En este caso somos sujetas pasivas ante la imposición de las normas en la medida que no participamos en la creación de estos discursos. Esto es importante ya que según Van Dijk (2009) el poder se puede reproducir discursivamente y equipara el discurso a otros recursos sociales que están desigualmente distribuidos. En este sentido, la inaccesibilidad a los discursos pudiera ser fuente de desigualdad social y abuso de poder.

En la siguiente ***Figura 9***, presento una síntesis de los resultados en donde recojo el resumen de mi análisis. Lo organizo de acuerdo con las dimensiones correspondientes y estrategias discursivas implementadas que están presentes a lo largo de las diversas dimensiones consideradas en esta investigación.

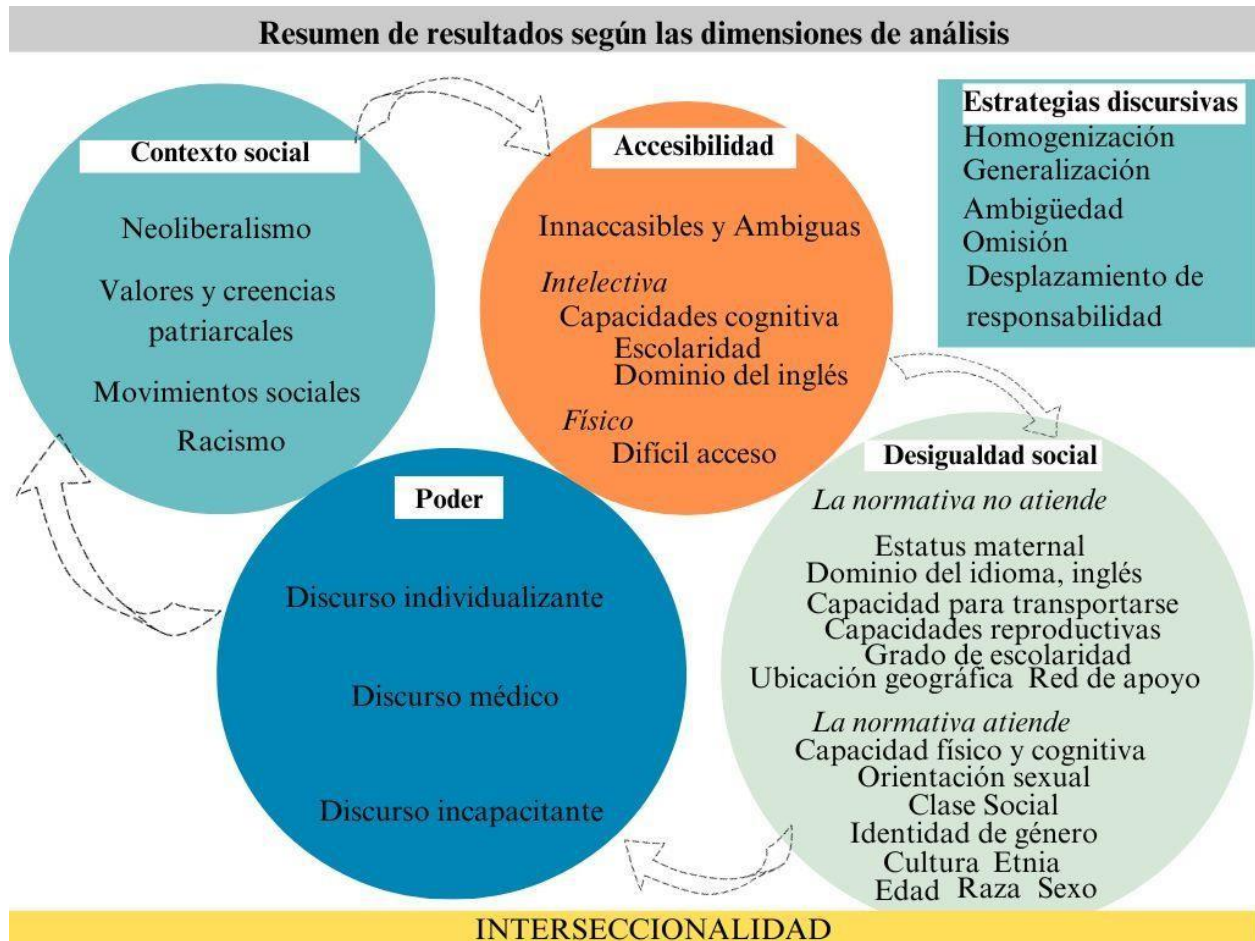


Figura 9: Síntesis del análisis de los resultados de mi investigación según la normativa revisada.

A continuación, sintetizo los asuntos más importantes de mi análisis de acuerdo con las dimensiones que consideré. En la dimensión de *contexto social*, aparece la influencia del contexto neoliberal, valores y creencias patriarcales, movimientos sociales y racismo como influyentes sobre el desarrollo y contenido de las normativas. Por ejemplo, vimos cómo las diversas olas del feminismo antecedieron el surgimiento de las normativas, lo que sugiere que fueron tuvieron algún impacto en su elaboración. Particularmente la cuarta ola del feminismo que se enfoca en reivindicaciones relativas a la violencia de género en modalidad de hostigamiento sexual, esto influyó sobre el desarrollo de normativas que resaltan este tema.

Con relación a la *desigualdad social* encontré que la normativa considera las capacidades físicas y cognitivas, orientación social, clase social, identidad de género, cultura, etnia, edad, raza y género. Cabe mencionar que cuando digo que incluye me refiero a que lo menciona o lo atiende, aunque sea medianamente. Sin embargo, adicional a que la Universidad se opone al discrimen por cualquiera de estas dimensiones, no necesariamente define las conductas prohibidas por cada una de las dimensiones. Por ejemplo, menciona que no se permite el discrimen por género, pero no define lo que puede constituir conductas relacionadas al discrimen por razón de género, actualmente no existe un protocolo que recoja las diversas modalidades de discrimen por razón de género entre ellas se incluye el discrimen que se manifiesta en la pared de la maternidad.

Además, cabe mencionar que hay algunas dimensiones relacionadas a las estudiantes que son madres que no son atendidas en estas normativas tales como el estatus maternal, dominio del inglés, capacidad para trasportarse, capacidades reproductivas, grado de escolaridad, ubicación y red de apoyo. Todas estas dimensiones se pueden considerar intersecciones adicionales que pueden promover la desigualdad social en el caso de las estudiantes que son madres. Por ejemplo, las capacidades reproductivas tal como problemas de fertilidad pueden requerir intervenciones médicas o realidades que no son contempladas en la normativa actualmente.

Igualmente, la dificultad en el idioma inglés puede limitar la accesibilidad al contenido de algunas normativas como *Título IX*. Igualmente, al inicio de mi disertación menciono como mi ubicación geográfica afectó grandemente mi experiencia en la universidad. Durante este tiempo, al ser del Sur de Puerto Rico tuve que trasladarme a Río Piedras con mi hija y esto supuso algunos cambios significativos como perder mi red de apoyo. Todas estas dimensiones deben considerarse al momento de elaborar acomodos específicos a las maternidades en la

universidad. Homogenizar las madres y sus necesidades particulares puede suponer ignorar estas realidades diversas.

Relacionado a la *dimensión de poder*, pude resaltar algunos discursos que pueden reproducir el poder. Tal como el *discurso individualizante*, *discurso médico* y *discurso incapacitante*. El discurso individualizante es característico del sistema neoliberal e implica atribuir un carácter individual a asuntos sociales. Por ejemplo, limitar la concepción de la violencia a un asunto interpersonal que implica no reconocer el origen institucional y cultural en que se manifiesta. Por otro lado, el discurso médico e incapacitante, caracterizan el discurso acerca del embarazo a través de estas normativas. El discurso médico acerca del embarazo no considera la diversidad cultural en donde las madres tienen diversas prácticas relativas a cómo llevan su proceso de embarazo, en donde algunas realizan su proceso por medio de *doulas*. Por otro lado, el discurso incapacitante, equipara el embarazo a una discapacidad. Esto afecta la percepción acerca del embarazo en el imaginario social.

La última dimensión es la de la *accesibilidad*, en donde encuentro que las normativas son *inaccesibles* y *ambiguas*. Menciono la *accesibilidad física* y *accesibilidad intelectual*. En donde la primera hace alusión a la capacidad de identificar las normativas en los buscadores o páginas oficiales del recinto. Encontré que la educación y conocimiento acerca del uso de computadora puede facilitar la búsqueda de estos documentos. No obstante, el desconocimiento del uso de buscadores básicos de internet puede afectar el acceso a estos documentos. De igual manera, estas normativas no están accesibles fácilmente a través de las páginas institucionales.

Además, las *capacidades cognitivas* y el *dominio del idioma inglés* son otras dimensiones que pueden limitar la accesibilidad. El lenguaje utilizado en estas normativas es muy avanzado, por lo cual, personas con diversidad funcional pueden tener mayor dificultad en entender el

contenido de dichas normativas. Igualmente, algunas normativas no están accesibles en español, por lo cual, personas que no dominen el inglés pueden quedar desprovistas de conocimiento que puede apoyarles a proteger sus derechos.

Todas estas dimensiones están relacionadas y se afectan. En mi análisis las separé para efectos de inteligibilidad. Por ejemplo, el contexto neoliberal (contexto social) puede influir en los discursos individualizantes (poder) que sostienen diversas formas de desigualdad social. Este principio de la complejidad igualmente es característico de la interseccionalidad. Esto se refiere a que “los temas fundamentales de la desigualdad social, el poder, la relacionalidad y el contexto social están entrelazados” (Hill-Collins 2009, p. 37). Este principio es representado a través de las flechas que aparecen uniendo cada una de estas dimensiones. Al igual el marco teórico de la interseccionalidad atraviesa y está presente en todas las dimensiones contempladas para este análisis.

Finalmente, en el recuadro que aparece en el extremo derecho de esta imagen pueden encontrar las estrategias discursivas que identifiqué a lo largo de todas las dimensiones analizadas. Las estrategias discursivas que logro identificar son la *homogenización*, *generalización*, *ambigüedad*, *omisión* y *desplazamiento de responsabilidad*. De igual forma estas dimensiones y estrategias están presentes en las diversas dimensiones. Por ejemplo, el desplazamiento de responsabilidad (estrategia discursiva) es una estrategia a tono con el contexto neoliberal (contexto) que promueve la idea de que la solución de los problemas sociales pasa al individuo (discurso individualizante: poder).

Últimos apuntes sobre la discusión, a partir del lente de la interseccionalidad

“We believe that sexual politics under patriarchy is as pervasive in Black women's lives as are the politics of class and race. We also often find it difficult to separate race from class from sex oppression because in our lives they are most often experienced simultaneously.”

“Combahee River Collective, 1977)

Habiendo analizado y discutido los hallazgos de acuerdo con las dimensiones de análisis de mi investigación, me parece importante regresar sobre el tema de la interseccionalidad para hacer algunas observaciones finales. Luego de haber hecho mi lectura crítica sobre las normativas pude identificar algunas tendencias como *la homogenización, generalización, omisión, discurso individualizante y énfasis en el discurso interpersonal del poder*. Planteo que estas tendencias o estrategias discursivas que se implementan a lo largo de la normativa, que he reseñado previamente, se oponen a los principios que establece la interseccionalidad. Pueden ver en la *Figura 10*, alguno de los resultados en la primera columna, y en columna adyacente pueden ver las propuestas de la interseccionalidad. En los próximos párrafos pueden encontrar una explicación que acompaña esta tabla.

¿Cuáles son las representaciones sobre las maternidades que surgen de las normativas vigentes a nivel federal, estatal e institucional para las estudiantes que son madres en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras?	
Hallazgos del análisis de las normativas	Propuesta de la Interseccionalidad
Homogenización	<i>Diversidad</i> "la interseccionalidad es la base intelectual del trabajo sobre la diversidad"(Dill 2009, en Hill Collins, p. 42)
Generalización	<i>Especificidad</i> "Reflexionar sobre las desigualdades sociales y las relaciones de poder con el principio ético de la justicia social, y hacerlo no en generalizaciones abstractas sino en sus contextos específicos genera complejidad"(Hill-Collins 2009, p. 190)
Omisión	<i>Visibilidad y Justicia Social</i> "el borrado de "negritud" como categoría política posibilitaba prácticas discriminatorias"(Hill-Collins 2019, p. 31) contra ésta población. Señala la importancia de "nombrar" éstos grupos de personas y llaman a esto una política de identidad colectiva.
Atiende dimension interpersonal del poder	Reconoce que el poder tiene varias dimensiones: interpersonal, cultural y estructural. (Hill-Collins 2019, p. 21)
Discurso individualizante	Subraya la importancia de las instituciones sociales en la configuración y resolución de los problemas sociales(Hill-Collins, 2019, p. 5)

Figura 10: Análisis acerca de las tendencias en los resultados de mi análisis de la normativa de acuerdo con las propuestas de la interseccionalidad.

Una de las tendencias que logré identificar que se reproduce a lo largo de las dimensiones de análisis, lo es la tendencia a la *homogenización* de las maternidades y de las prácticas maternas. Según plantea Stella González Arnal (2012) "dentro de la lógica de la interseccionalidad se puede encuadrar la crítica a las categorías y se pueden incluir una diversidad de categorías que logren aprehender la multiplicidad de identidades dentro de las mismas, desestabilizando así las categorías hegemónicas" (p. 52). La cita anterior ilustra cómo desde el punto de vista de la interseccionalidad, es importante reconocer la diversidad y evitar homogenizar las experiencias de un sector poblacional. Según Munevar (2012) "comprender la

interseccionalidad comienza por develar lo ignorado acerca de la diversidad humana en un sistema sociopolítico homogenizado” (Munevas 2012, p. 56).

En segundo lugar, subrayo la tendencia a la *generalización* que pude observar a lo largo de mi análisis de las normativas vigentes. La interseccionalidad resalta la importancia de la especificidad. En la siguiente cita de Hill Collins (2009) podemos notar la importancia de atender la desigualdad social a partir del contexto particular, cuando plantea que “reflexionar sobre las desigualdades sociales y las relaciones de poder con el principio ético de la justicia social, y hacerlo no en generalizaciones abstractas sino en sus contextos específicos genera complejidad” (Hill-Collins 2009, p. 190). En éste sentido, por ejemplo, se plantea que generalizar el problema del discrimen, no atiende la especificidad del discrimen en el caso de las mujeres que son madres. Es importante poder abundar cómo el discrimen se manifiesta en esta población específica.

Como mencioné previamente en el Capítulo de Resultados y Discusión, la *omisión* es una estrategia discursiva que se emplea a lo largo de las normativas. Por ejemplo, se tiende a omitir mencionar a las estudiantes que son madres y/o estatus maternal. Estas omisiones contrastan con la propuesta interseccional, en dónde se recalca la importancia de nombrar los diversos grupos sociales para poder promover una identidad política que facilite esfuerzos hacia la visibilización y justicia social. Hill Collins (2009) ejemplifica las implicaciones de omisiones como éstas a partir del caso de las mujeres negras cuando plantea que “*el borrado de "negritud"* como categoría política posibilitaba prácticas discriminatorias” (Hill-Collins 2019, p. 31) contra esta población. En este punto vemos resaltado la importancia de “nombrar” los diferentes grupos como estrategia para visibilizar los modos de discrimen que enfrentan.

Por otro lado, menciono que pude identificar en estas normativas la tendencia a enfatizar la *dimensión interpersonal de la violencia*. Reconozco la importancia de atender la dimensión interpersonal de la violencia. Sin embargo, me parece igualmente importante reconocer aquellos modos de violencia que son de carácter sistémico. Por ejemplo, la interseccionalidad reconoce que el poder tiene varias dimensiones: interpersonal, cultural y estructural (Hill-Collins 2019, p. 21). Esto da pie a un análisis más completo de las formas de ejercicio de violencia que se pueden dar. Además, facilita el proceso de reconocer y atender estas diversas formas de violencia.

La última observación que menciono es que la interseccionalidad propone la importancia de las “instituciones sociales en la configuración y resolución de los problemas sociales” (Hill-Collins 2019, p. 5). En cambio, la tendencia a lo largo de mi análisis de estas normativas es la tendencia al *discurso individualizante*, en donde se recalca la importancia de la acción individual. Esto es consistente con la mirada neoliberal de nuestro contexto que tiende a proponer conceptualizaciones individualizantes a los diversos problemas sociales.

En conclusión, las normativas analizadas para esta investigación son herramientas que intentan atender situaciones de desventajas de las mujeres, sin embargo, no consideran lo que la teoría de la interseccionalidad propone. En este sentido promueven, quizá sin proponérselo, una mirada homogenizante hacia las maternidades, que no da cuenta de la diversidad existente en este grupo y tampoco da cuenta de la especificidad del discrimen que puede enfrentar esta población en la medida que generaliza la experiencias y prácticas de la maternidad. Igualmente, importante, el reconocimiento del discurso individualizante como estrategia que relega a un individuo la responsabilidad de problemas sociales y se desliga la institución como entidad que reproduce los entendidos culturales patriarcales de un contexto social más amplio.

Recomendaciones para el desarrollo de normativas para las estudiantes que son madres

Mi segundo objetivo fue: Elaborar recomendaciones para crear normativas y servicios para las estudiantes que son madres en la Universidad del Recinto de Río Piedras no atendidas en normativas vigentes. A continuación, en la **Tabla 3**, elaboro algunas recomendaciones para atender las limitaciones identificadas en la normativa vigente.

Recomendaciones para el desarrollo de normativas para las estudiantes que son madres	
Generales	
1.	Establecer un Comité que esté constituido por madres estudiantes de la Universidad de Puerto Rico en miras a tomar medidas correctivas que erradiquen los efectos de exclusión que estas políticas y prácticas vigentes pueden tener.
2.	Establecer un Protocolo y un Comité a nivel administrativo, que incluya estudiantes que son madres, para la recopilación de datos estadísticos y sociodemográficos de las estudiantes activas que son madres en la institución.
3.	Generar normativas que sean desarrolladas específicamente para los casos de embarazo y maternidad.
4.	Crear Licencias de maternidad por embarazo, aborto, procesos relacionados y/o lactancia para las estudiantes embarazadas.
5.	Desarrollar una lista de posibles acomodos razonables que se le pueden proveer a las estudiantes que son madres previo, durante y posterior al periodo de embarazo. Por ejemplo: flexibilidad en horario de llegada y entrega de trabajos, apoyo de los pares, mentoría, beneficios de plan médico, subsidios para cuidado infantil, licencia por maternidad, cuidado infantil y espacios de lactancia accesibles.
6.	Elaborar material educativo sobre la normativa aplicable a esta población, utilizando diversas técnicas de enseñanza que sea accesible a la diversidad de la población universitaria.
7.	Requerir talleres de orientación a la comunidad universitaria (facultativos, administrativos y estudiantes) que abunde sobre los derechos de las estudiantes que son madres y otros temas relevantes a esta población.
8.	Elaborar un plan para realizar esfuerzos de divulgación de la normativa aplicable a esta población.

<p>9. Garantizar que las normativas con los cambios sean accesibles a la facultad, administrativo, consejeros y los y las estudiantes en el Recinto.</p> <p>10. Establecer comité de diversidad que atienda asuntos relacionados a las experiencias de las maternidades que considere asuntos pertinentes a la comunidad LGBTQIA +, personas negras, identidad de género no-conforme, pertenencia a una clase social y localización geográfica.</p>
<p>Específicas</p>
<p>Título IX 34 c.f.r § 106 - non-discrimination on the basis of sex in education programs or activities receiving federal financial assistance., 20 U.S.C. §§1681 – 1688 (2020), también conocida como Título IX.</p>
<p>1. Con relación a los requisitos de divulgación, sugiero incluir los requisitos de divulgación de información a las estudiantes que son madres, sobre la ubicación y disposiciones generales del espacio designado para la lactancia y extracción de leche materna.</p> <p>2. Especificar en la notificación de derechos el requisito de notificación a las estudiantes que son madres.</p>
<p>Certificación 58 2004-2005, conocida como la Política contra la discriminación de la Universidad de Puerto Rico.</p>
<p>1. Incluir discrimen por estatus maternal.</p>
<p>Carta de Consideraciones y Derechos de la Estudiante Embarazada (R-1616-16) emitida por Urayoán Walker el 14 de octubre de 2015</p>
<p>1. Modificar esta normativa para incluir a las personas que decidan terminar su embarazo.</p> <p>2. Incluir en la carta una lista exhaustiva de todos los derechos a esta población. Esto debe incluir los derechos de las estudiantes que son madres previo, durante y posterior al periodo de embarazo.</p> <p>3. Ampliar el periodo de acomodados para incluir estudiantes que ameriten acomodados previos al periodo de tres meses.</p>
<p>Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discrimen por sexo o género en la Universidad de Puerto Rico <i>Certificación núm. 107-(2021-2022).</i></p>
<p>2. Incluir el discrimen por estatus maternal o parental (genérico).</p> <p>3. Incluir el discrimen por estatus maternal, como una conducta prohibida en la normativa vigente.</p> <p>4. Sustituir toda mención de embarazo o estatus parental” por “embarazo, estatus maternal y estatus parental”.</p>

<p>5. Definir y ejemplificar las formas de discrimen que le son específica a esta población. Por ejemplo: incluir el concepto de la <i>pared de la maternidad</i> como una forma de discrimen y explicar el impacto que esto tiene sobre las estudiantes que son madres.</p> <p>6. Especifique algunas conductas que pudieran constituir discrimen por razón de estatus maternal o embarazo. Por ejemplo: definir las formas de discrimen directo (por ejemplo: impedir la participación de una estudiante en alguna actividad por razón de embarazo) o discrimen institucional (admisión limitada en este sector poblacional)</p>
<p>Certificación 39 2018-2019, conocida como las normativas vigentes sobre el discrimen por sexo y género en modalidad de violencia sexual en los prontuarios/sílabos de los cursos del Recinto.</p>
<p>1. Incluir el discrimen por estatus maternal o parental (genérico).</p>
<p>Procedimiento para el uso de instalaciones designadas para la lactancia y extracción de leche materna del Recinto de Río Piedras (RRP2019-004)</p>
<p>1. Ampliar el periodo de uso de las salas de lactancias para incluir estudiantes nocturnas y madres que decidan lactar posterior al periodo de un año.</p> <p>2. Especificar si el salón de clases es considerado un espacio público, ya que según las disposiciones de la normativa vigente define que no pueden discriminar contra una estudiante que decida lactar en un espacio público. Sin embargo, no especifica si el salón de clases es considerado un espacio público.</p>

Tabla 3: Listado de recomendaciones generales y recomendaciones más específicas de acuerdo con la normativa pertinente.

Conclusiones

Las normativas vigentes, asumen una postura antidiscriminatoria con relación al género. Sin embargo, el abordaje de los asuntos de las estudiantes que son madres tiene un énfasis en las manifestaciones interpersonales de discrimen. En este sentido, invisibilizan el origen sistemático e institucional de la inequidad de género. Esta invisibilización, no atiende el problema, no atiende el carácter sociocultural de éste. Esto coincide con la literatura que evidencia uno de los sesgos existentes en las universidades en donde se manifiesta una llamada **ceguera ante el género** que desemboca en la reproducción de las relaciones de poder (Verea, 2005). La idea que

se reproduce es que las estudiantes que son madres existen en igualdad de condiciones que el resto de la población universitaria. Negando la vasta literatura que señalan la relación conflictiva que enfrentan las mujeres para ser la “madre perfecta” y simultáneamente “la trabajadora ideal” (Amsler, 2019; Garay, 2013; Hermann et al., 2014; Maxwell, 2019; Shriever, 2021; Thun, 2020; Unduruga, 2021; Was & Wendel 2016; Wilton & Ross 2017). Esto coincide con los hallazgos de la investigación de Ballarín (2015) en donde plantea que la universidad participa en la reproducción de las relaciones de poder, reproduciendo las condiciones desigualdad de género.

Adicional a esto en ocasiones los asuntos de las maternidades quedan diluidos bajo términos sombrilla y en otras instancias los asuntos de la maternidad son ambiguas. En ocasiones incluso, se omite el referente de madres, esto pudiera repercutir sobre las mujeres que son madres obligándoles a acoplarse a un sistema universitario que fue diseñado para el “sujeto masculino” (Verea; 2005). Esto tiene un impacto en el reconocimiento y manejo adecuado de las diversas manifestaciones de discrimen. Además, coincide con la literatura que plantea que las mujeres que son madres, al verse enfrentadas a las expectativas de la universidad neoliberal, se ven obligadas a existir en la otredad y negar su existencia (Amsler, 2019).

Por otro lado, a pesar de que podemos notar un surgimiento de normativa que es aplicable a las estudiantes que son madres los resultados de esta investigación afirman la persistencia de barreras de género, por no reconocer las diversas maternidades atendiendo la interseccionalidad, por no ser explícitos en cuanto a tema de la maternidad y subsumirlo en temas amplios de discrimen y por no hacer estas normativas accesibles a las estudiantes madres. Los hallazgos de esta investigación son consistentes con otras investigaciones que han apuntado a la cultura institucional como una entidad que reproduce las barreras que le son impuestas a las mujeres que son madres (Garay, 2013; Hermann et al., 2014; López-Frances, 2015; Maxwell, 2019; Thun,

2020). Este fenómeno conocido como “la pared de la maternidad” (Crosby, 2004) abunda sobre estas barreras que le son específicas a las estudiantes que son madres.

Aportaciones

Esta investigación tiene diversas aportaciones a la psicología. Entre ellas puedo destacar un aporte metodológico. La implementación del análisis crítico de discurso en conjunto con el marco teórico de la interseccionalidad para analizar las normativas vigentes sobre las estudiantes madres pude sentar un precedente metodológico en el campo de la psicología. Esto pudiera ser un inicio para futuras investigaciones que interesen hacer análisis de política pública y otros tipos de normativas.

Adicional a esto, considero que esta investigación aporta una lectura particular a la normativa actual de la UPRRP en miras a realizar mejoras a la misma. En este sentido, esta investigación aporta una mirada crítica a la normativa vigente que pudiera beneficiar las estudiantes que son madres en la UPRRP. Adicional a esto, considero que revisar la normativa actual pudiera aportar al cumplimiento de la tercera misión de la UPRRP, que se refiere a la misión de “procurar la formación plena del estudiante”.

Limitaciones

Esta investigación tiene la limitación de que representa una lectura que es parcial a mi persona. Es decir, no necesariamente una segunda persona que haga una lectura de esta normativa quizás coincida con mis hallazgos. Esta investigación es específica al contexto en donde se desarrolló y los hallazgos no se pueden extrapolar a otras poblaciones. Estas limitaciones responden a las características propias del método implementado para realizar este análisis.

Recomendaciones para líneas de investigaciones futuras

Considerando que durante esta investigación encontré la categoría emergente de accesibilidad me parece pertinente que futuras investigaciones pueden recopilar información más específica sobre la difusión de la información relativa a la normativa vigente aplicable a las estudiantes que son madres en la UPRRP. Esto nos permitiría tener un mejor entendimiento relativo a la accesibilidad de las normativas vigentes a las estudiantes que son madres. Si bien, aquí se menciona algo sobre la accesibilidad entiendo que se pudiera profundizar más. Por ejemplo, Conocer los medios y estrategias de difusión que utiliza la UPRRP para visibilizar la normativa aplicable a esta población. Me parece igualmente importante examinar cual es el panorama de las estudiantes que son madres, con relación a su conocimiento de la normativa que les aplica.

Igualmente, otra línea investigativa pertinente a nuestros propósitos pudiera ser un estudio de los servicios actualmente disponible en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras y la accesibilidad a los mismos. Durante nuestra búsqueda encontramos información escasa en este respecto, además en mi experiencia como estudiante y madre, si bien se me informó sobre el cuidado disponible en la UPRRP, se me indicó que era inaccesible para la mayoría de las estudiantes. A tono con el tema de los servicios, una investigación pertinente pudiera ser explorar que servicios potencialmente se pudieran estar ofreciendo en la UPRRP. Esto se puede hacer explorando los servicios que actualmente se ofrecen en otras universidades para esta población.

La interseccionalidad enfatiza la importancia de capturar la perspectiva de los actores. En este sentido me parece pertinente realizar una investigación en miras a explorar la experiencia de las estudiantes que son madres activas en la UPRRP. A partir de sus experiencias se pudiera enfatizar las necesidades diversas en miras a poder atender las mismas en el desarrollo y mejoras

en la normativa vigente. Especialmente considerando que las voces de las estudiantes que son madres muchas veces quedan silenciadas en la creación en la normativa que se desarrolla para su beneficio, me parece que una investigación de esta naturaleza pudiera servir para enriquecer la normativa vigente y/o potencialmente desarrollar normativas y servicios de acuerdo con las necesidades particulares de esta población. Es esta misma línea considero pertinente establecer investigaciones que recojan las experiencias de las estudiantes que son padres, y madres y sus diversas intersecciones considerando su orientación sexual, localización geográfica, raza, orientación sexual, edad, identidad de género, religión y pertenencia a alguna clase social. Finalmente, este estudio se pudiera replicar en otras universidades y recintos en miras a identificar áreas de mejora en la normativa vigente aplicable a esta población.

REFERENCIAS

- Amsler, S. (2019). *The marketized university and the politics of motherhood*. 31(1), 82–99.
- Aragunde, R. (2011). Realineamiento Universitario en la isla de Puerto Rico. *Revista GUAL*, 4(1), 81–109. <http://books.google.com.co/books?id=0HdnAAAAMAAJ>
- Ballarín Domingo, P. (2015). Los códigos de género en la universidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 68, 19–38. <https://doi.org/10.35362/rie680168>
- León Bernal, A. (2017). Feminización de la matrícula universitaria y el mercado laboral en Panamá. *Revista semestral Acción y Reflexión Educativa*, 42, 79-94.
- Campos, V. S. (2012). Análisis del Discurso y Psicología: *Revista de Psicología*, 21(1987), 185–208.
- Carta de Consideraciones y Derechos de la Estudiante Embarazada (R-1616-16) emitida por Urayoán Walker el 14 de octubre de 2015.
- Certificación 39 2018-2019, conocida como la normativa sobre el discrimen por sexo y género en modalidad de violencia sexual en los prontuarios/sílabos de los cursos del Recinto.
- Certificación 58 2004-2005, conocida como la Política contra la discriminación de la Universidad de Puerto Rico.
- Certificación núm. 107-(2021-2022) conocida como la Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discrimen por sexo o género en la Universidad de Puerto Rico. Vlex. Retrieved April 1, 2023, from <https://vlex.com.pr/vid/politica-procedimientos-manejo-situaciones-92513063>
- Cho, S., Williams-Crenshaw, K. y McCall, L. (2013). Toward a field of intersectionality studies: Theory, applications, and praxis. *Signs*, 38(4), 785-810.

- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *The university of Chicago legal forum*.
- Crenshaw, K. (1991). Stanford Law Review Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299.
- Crenshaw, K. (2015). Mapping the margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against women of Color. *Sandford Law Review*.
- Crenshaw, K. (2016). Talking about intersectionality. Entrevistada por Giovanna Bello, B & Mancini, L.
- Crenshaw, K. (2018). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics. *Feminist Social Ethics*, 1, 39–52. <https://doi.org/10.4324/9780429499142-5>
- Crenshaw, K. W. (2013). Tulsa Law Review Close Encounters of Three Kinds: On Teaching Dominance Feminism and Intersectionality. *Tulsa Law Review*. 46(1) 151-189.
- Quiles, C. (2019). La brutal realidad de las madres puertorriqueñas. *Todas*. <https://www.todaspr.com/la-brutal-realidad-de-las-madres-puertorriqueñas/>
- Deleuze, G. (2006). *Post-scriptum sobre las sociedades de control*. <https://philpapers.org/rec/DELPSL>
- Deleuze, G. 1925-1995. (1995). *Conversaciones, 1972-1990*. Pre-Textos.
- Dijk, V. (1988). *Anlisis crtico de discurso*. Cátedra UNESCO.
- Dijk, V. (2005). Ideología y análisis del discurso. Ideology and Discourse Analysis. *Praxis*, 29, 9–36.

Department of Education (2020). *Nondiscrimination on the basis of sex in education programs or activities receiving federal*. www.federalregister.gov. Recuperado 11 de noviembre de 2023, de <https://www.federalregister.gov/documents/2020/05/19/2020-10512/nondiscrimination-on-the-basis-of-sex-in-education-programs-or-activities-receiving-federal>

El-far, M. T., Sabella, A. R., & Vershinina, N. A. (2021). “*Stuck in the middle of what?* ”: *the pursuit of academic careers by mothers and non-mothers in higher education institutions in occupied Palestine*. 685–705.

Esteban Hilario, K. (n.d.). *Horizonte de la ciencia The Theory of Power Foucault in Education*.

Esteban Hilario, K. (n.d.). *HORIZONTE DE LA CIENCIA The Theory of Power Foucault in Education*.

Fairclough, N. (1995). Critical discourse analysis: the critical study of language. *Longman*, 1–263.

Figuroa, H. (4 de febrero de 2011). ¿Análisis de Contenido o Análisis de Discurso? *Seminario de Investigación*.

Foucault, M. (2002). *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión*. Siglo Veintiuno.

Fregoso, A. (2005). En plural: la(s) maternidad(es). Una mirada desde España al escenario internacional. *Revista de Estudios de Género: La Ventana*, 3(22), 286–290.

<https://doi.org/10.32870/LV.V3I22.790>

Garay, A. (2013). Igualdad de género en la Universidad Autónoma Metropolitana: un espejismo. *La Ventana. Revista de Estudios de Género*, 4(38), 277–330.

<https://doi.org/10.32870/lv.v4i38.534>

Garay, A. (2013). Igualdad de género en la Universidad Autónoma Metropolitana: un espejismo. *La Ventana. Revista de Estudios de Género*, 4(38), 277–330. <https://doi.org/10.32870/lv.v4i38.534>

- Gómez, L. (2010). Un espacio para la investigación documental. *Revista Vanguardia Psicológica Clínica Teórica y Práctica*, 1(2), 226–233.
- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4815129&info=resumen&idioma=SPA>
- Gonzalez, W. J. (1990). *Ámbito y características de la Filosofía y Metodología de la Ciencia.pdf*.
- Guerrero-Berajano, M.A. (2016) La Investigación Cualitativa. *INNOVA Research Journal*, 1 (2) 1-9.
- Han, B.C. (2016) La sociedad del cansancio. Herder.
- Hancock, A.M. (2016). Intersectionality: An intellectual history. Oxford University Press.
- Hermann, M. A., Ziomek-daigle, J., & Dockery, D. J. (2014). *Motherhood and Counselor Education: Experiences With Work – Life Balance*. 13(2), 109–120.
- <https://doi.org/10.1002/j.2161-0029.2014.00030.x>
- Hermann, M. A., Ziomek-daigle, J., & Dockery, D. J. (2014). *Motherhood and Counselor Education: Experiences With Work – Life Balance*. 13(2), 109–120. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0029.2014.00030.x>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* 6. McGraw-Hill.
- Hill-Collins, P. & Bilge, S. (2016). *Interseccionalidad*. Morata.
- Hill-Collins, P. & Bilge, S. (2017) *The Difference That Power Makes: Intersectionality and Participatory Democracy*. *Investigaciones feministas*, 8 (1) 17-39.
- Hoffnung, M. (2004). *Wanting It All: Career, Marriage, and Motherhood During College-Educated Women's 20s*. 50(May).
- Íñiguez Rueda, L. (2003). *Lupicinio Íñiguez Rueda: "Capítulo III. El análisis del discurso en las ciencias sociales: variedades, tradiciones y práctica"* en *Lupicinio Íñiguez Rueda (editor)*. 83–123.

- Jairo, J., & Johan, V. (2020). *Reflexiones metodológicas de investigación educativa: Perspectivas sociales*. Editores Académicos.
- Larrambeberé, M. B. (2020). *Maternidades en tensión. Entre la maternidad hegemónica, otras maternidades y no-maternidades* 11(1), 9–20.
- Lértora Mendoza, C. (2001). Lineamientos para una historia de la universidad latinoamericana. *Cuyo: Anuario de Filosofía Argentina y Americana*, 18, 39–49.
- López-Francés, I., & Vázquez Verdura, V. (2015). La perspectiva de género y el papel de la universidad en el siglo XXI. *Education in the Knowledge Society (EKS)*, 15(4), 241–261.
<https://doi.org/10.14201/eks.12343>
- Maxwell, N., & Connolly, L. (2019). *Informality, emotion and gendered career path: The hidden toll of maternity leave on female academics and researchers*. March 2018, 140–157.
<https://doi.org/10.1111/gwao.12306>
- Mirick, R. G. (2020). *Womens experiences with parenting during doctoral education: Impact on career trajectory*. 15, 89–109.
- MISEAL. (2012). *La interseccionalidad en debate: Actas del Congreso Internacional “Indicadores Interseccionales y Medidas de Inclusión Social en Instituciones de Educación Superior.”* www.academia.edu.
- Palomar Vereá, C. (2005). Maternidad: historia y cultura. *Revista de Estudios de Género: La Ventana*, 3(22), 35–68. <https://doi.org/10.32870/lv.v3i22.782>
- Pardo Abril, N. G. (2012). Análisis crítico del discurso_ Conceptualización y desarrollo. *Cuadernos de Lingüística Hispana*, 19, 41–62.
- Procedimiento para el uso de instalaciones designadas para la lactancia y extracción de leche materna del Recinto de Río Piedras (RRP2019-004).

- Rebolledo L. & Espinoza, M. P. (2017). Género, universidad e investigación. Una tríada compleja. *Anales de La Universidad de Chile*, 0(11), 155-171–171.
<https://doi.org/10.5354/0717-8883.2016.45234>
- Rivera, P. N., & ` . (2013). Política imperial y la formación de maestros en Puerto Rico. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(0), 30–49.
- Roberts, J. D. et al. (2019). Between Privilege and Oppression: An Intersectional Analysis of Active Transportation Experiences Among Washington D.C. Area Youth. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(8).
- Rodríguez, P. E. (2017). *Episteme posmoderna y sociedades de control: deleuze, heredero de foucault*. (n.d)
- Santander, P. (2011). Por qué y cómo hacer Análisis de Discurso. *Cinta de Moebio*, 41, 207–224.
<https://doi.org/10.4067/s0717-554x2011000200006>
- Schriever, V. L. (2021). *Merging Motherhood and Doctoral Studies: An Autoethnography of Imperfectly Weaving Identities*. 26(6), 1962–1973.
- Torres-Nieves, V. (2022, 20 octubre). Estudiantes madres enfrentan la invisibilidad y la precariedad en la UPR de Río Piedras. *periodismoinvestigativo.com*.
- Thun, C. (2020). Excellent and gender equal? Academic motherhood and ‘gender blindness’ in Norwegian academia. *Gender, Work and Organization*, 27(2), 166–180.
<https://doi.org/10.1111/gwao.12368>
- Torres-Apablaza, I. (2015) Inflexiones foucaulteanas sobre la sociedad de control Tabula Rasa 23, 219-242

- Undurraga, R., & López Hornickel, N. (2021). (Des)articuladas por el cuidado: trayectorias laborales de mujeres chilenas. *Revista de Estudios Sociales*, 55(75), 1–16.
<https://doi.org/10.7440/res75.2021.06>
- Vale-Nieves, O., Bracero-Rosario, R., & Villegas-Reyes, L. (2019). Análisis de la opinión de estudiantes sobre conductas de riesgo de jóvenes en Puerto Rico. 3, 1-24.
- Van Dijk, T. A. (2016) *Análisis Crítico del Discurso*. 30, 203- 222.
- Verea, C. P. (2005). La política de género en la educación superior. *Revista de Estudios de Género, La Ventana E-ISSN: 2448-7724*, 3(21), 7–43. <https://doi.org/10.32870/lv.v3i21.739>
- Viveros Vigoya, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate Feminista*, 52, 1–17. <https://doi.org/10.1016/j.df.2016.09.005>
- Ward, K., & Wolf-wendel, L. (2016). *Academic Motherhood: Mid-Career Perspectives and the Ideal Worker Norm*. 176, 11–24. <https://doi.org/10.1002/he>
- Wilton, S., & Ross, L. (2017). *Flexibility, Sacrifice and Insecurity: A Canadian Study Assessing the Challenges of Balancing Work and Family in Academia*. 29, 66–87.

APÉNDICES

Apéndice A: Tabla de las normativas incluidas y excluidas, y los motivos de inclusión/exclusión	p. 133
Apéndice B: Resultados por normativa de acuerdo con la dimensión de desigualdad social.....	p. 135
Apéndice C: Resultados por normativa de acuerdo con la dimensión de Poder.....	p. 144

Apéndice A

Tabla de las normativas incluidas y excluidas, y los motivos de inclusión/exclusión

Normativa	Incluida/Excluida	Motivo de Exclusion/inclusion
Bajo Título IX, "pregnancy should be treated as a temporary disability". Por lo cual la Certificación Núm. 133 (2015-2016) , conocida como Política De Modificaciones Razonables Y Servicios Académicos Para Estudiantes Con Impedimentos Matriculados En La Universidad De Puerto Rico, puede aplicar a estudiantes embarazadas que necesitan acomodos razonables.	Excluida	Decidí incluir Título IX, y omitir la mención de la Certificación 133 ya que ésta no atiende ni menciona las maternidades. En cambio, Título IX es más amplia y hace referencia a las disposiciones específicas para las madres.
Carta de Consideraciones y Derechos de la Estudiante Embarazada (R-1616-16) emitida por Urayoán Walker el 14 de octubre de 2015.	Incluida	Atiende la población de estudiantes que son madres.
Certificación 58 2004-2005, conocida como la Política contra la discriminación de la Universidad de Puerto Rico.	Incluida	Incluye disposiciones que atienden aspectos de la maternidad, como el embarazo.
Plan de Acción Afirmativa 2018-2021	Excluida	Se excluye porque no atiende a la población de estudiantes, es dirigido a las empleadas del recinto. "Ley para Garantizar Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género"
Certificación 39 2018-2019, conocida como la normativa sobre el discrimen por sexo y género en modalidad de violencia sexual en los prontuarios/sílabos de los cursos del Recinto de Río Piedras .	Incluida	"Atiende el discrimen por sexo y género" (que debe incluir la maternidad) y atiende a la población de estudiantes que son madres.

Apéndice B

Resultados por normativa de acuerdo con la dimensión de desigualdad social		
Normativa	Cita	Comentario
<p>1. <i>Título IX 34 c.f.r § 106 - non-discrimination on the basis of sex in education programs or activities receiving federal financial assistance también conocida como Título IX.</i></p>	<p>“Affirmative action. In absence of finding of discrimination on the basis of sex in an education program or activity, a recipient may take affirmative action to overcome effect of conditions which resulted in limited participation therein by persons of a particular sex.” (p. 7)¹</p> <p>-“Self-evaluation. Each recipient education institution shall, with one year of the effective date of this part:</p> <p>(1) Evaluate, in terms of the requirements of this part, its current policies and practices and the effects thereof</p>	<p><u>Nota: A partir del establecimiento de esta normativa surgen posteriormente las demás.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Esta normativa reconoce la desigualdad social, institucional, propone examinar aquellas políticas que han excluido ciertas poblaciones. Propone trabajar para conocer cómo las políticas pueden ser excluyentes sobre algunas poblaciones, por ejemplo: discrimen por razón de género o racismo. A su vez busca aminorar el impacto de este. Como el caso de las estudiantes que son madres. 2. Propone que las instituciones deben autoevaluar sus políticas y prácticas, y los efectos que estas pudieran tener en la admisión y trato de estudiantes y empleados del programa educativo. 3. Según esta sección, se requiere que cada institución recipiente de fondos federales debe notificar sobre la política de no discrimen en casos de admisión y empleo. Sin embargo, no especifica qué debe requerir tal notificación de manera explícita a las estudiantes que son madres. En cambio, incluye el discrimen particular de las estudiantes que son madres bajo el término sombrilla que es el “discrimen”.

	<p>concerning admission of students, treatment of students, and employment in both academic and non-academic personnel working in connection with the recipient's education program or activity.</p> <p>(2) Modify any of these policies and practices which do not or may not meet the requirements of this part; and</p> <p>(3) Take appropriate remedial steps to eliminate the effects of discrimination which resulted of may have resulted from adherence to policies and practices. (p. 7)₂</p> <p>- "Notification of policy. Each recipient must notify persons entitled to a</p>	<p>4. Nuevamente, en esta subsección, requiere a las instituciones recipientes, que reconozcan y atiendan los efectos de exclusiones que hayan ocurrido en el pasado durante el periodo de admisión. Sin embargo, incluye la exclusión de las estudiantes que son madres bajo el discrimen por razón de sexo. Sobre esto me preocupan dos asuntos. Uno de ellos a nivel pragmático y el segundo asunto atiende un aspecto discursivo de la equiparación maternidad a un asunto de sexo. En primer lugar, el asunto pragmático respecta a la preocupación de que 1. No se enfatice o se atiende el discrimen particular de las estudiantes que son madres. Por otra parte, a nivel discursivo, el discurso utilizado equipara la maternidad a un tipo de discrimen por razón de sexo. Esta equiparación de los roles de maternidad al sexo femenino reduce la maternidad a una mirada biologicista y falla en reconocer el rol sociocultural en la imposición de dichas tareas de cuidado que muchas veces son asignadas a las mujeres. Esto atiende más a un asunto de género.</p> <p>4. Nuevamente menciona la prohibición de discrimen por razón de sexo. No menciona el género, pero no abunda la especificidad del discrimen que pueden sufrir las estudiantes que son madres.</p>
--	---	--

	<p>notification under paragraph (a) of this section that it operates, and that is required by title IX and this part does not discriminate in such a manner. Such notification must state that the requirement not to discriminate in the education program or activity extends to admission... and employment...” (p. 10) ³</p> <p>-“Effects of past exclusion. To overcome the effects of past exclusion of students on the basis of sex, each educational institution to which 106. 16 applies shall include a transition plan, and shall implement specific steps designed to encourage individuals of the previously excluded sex to apply for admission to such</p>	
--	---	--

	<p>institution. Such steps shall include instituting recruitment which emphasizes the institution's commitment to enrolling students of sex previously excluded" (p.14)⁴</p> <p>-“...Shall not discriminate against or exclude any person on the basis of pregnancy, childbirth, termination of pregnancy, or recovery therefrom, or establish or follow any rule or practice which discriminates or excludes;” (p. 15)</p> <p>-“Except as provided elsewhere in this part, no person shall, on the basis of sex, be excluded from participation in, be denied benefits of, or be subjected to discrimination</p>	
--	--	--

	under any academic, extracurricular, occupational training or other education program or activity operated by recipient which receives Federal financial assistance” (p. 17)¹	
<i>2. Certificación 58 2004-2005, conocida como la Política contra la discriminación de la Universidad de Puerto Rico.</i>	-	-
<i>3. Carta de Consideraciones y Derechos de la Estudiante Embarazada (R-1616-16) emitida por Urayoán Walker el 14 de octubre de 2015.</i>	-“Toda consideración especial para las estudiantes embarazadas aplicarán a las estudiantes con al menos tres meses de gestación con evidencia médica con no menos de 30 días de emitidas. Las consideraciones se tomarán desde los tres meses de gestación hasta 14 días luego del	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Quién determina que este es el periodo apropiado para “considerar las necesidades de las estudiantes que están embarazadas? Y ¿Por qué las consideraciones solamente se consideran hasta (14 días luego) del periodo de alumbramiento? 2. Esta política excluye a las mujeres <ul style="list-style-type: none"> • embarazada previo a los 3 meses. • Mujeres que desean terminar o hayan terminado su embarazo. • Madres que tengan síntomas incapacitantes relacionados a su embarazo previo a los 3 meses.

	alumbramiento” (p. 1) ¹ ₂	<ul style="list-style-type: none"> • Madres durante el periodo de su maternidad luego de los 14 días de alumbramiento.
4. Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discrimen por sexo o género en la Universidad de Puerto Rico <i>Certificación núm. 107-(2021-2022)</i> .	-“Esta Política aplicará a las personas concernidas conforme previamente definidas en la misma.” (p. 5) ¹	Según definidas las “personas concernidas” en esta normativa, se omite el estatus parental o maternidades. La omisión de este referente deja a interpretación la aplicabilidad de la Ley en casos de discrimen por estatus parental (que se incluye en Título IX, p. 14)
5. <i>Certificación 39 2018-2019, conocida como las normativas vigentes sobre el discrimen por sexo y género en modalidad de violencia sexual en los prontuarios/sílabos de los cursos del Recinto.</i>	- “La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades incluyendo el hostigamiento sexual. ¹ Según la política Institucional contra el hostigamiento sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual ² , puede	<ol style="list-style-type: none"> 1. Como comenté anteriormente. Señala que “prohíbe discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades” sin embargo se enfoca en el discrimen interpersonal, particularmente enfatiza el hostigamiento sexual. <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo la universidad atiende, anticipa y/o reconoce otras formas de discrimen por razón de género? (particularmente aquellos relativos a las estudiantes que son madres). • Ejemplo: “El techo de cristal” o “La pared de la maternidad”. 2. La violencia se limita a su manifestación interpersonal e ignora otras formas de discrimen y/o violencia.

	<p>acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja”.</p> <p><u>Traducción del Texto:</u></p> <p>“The University of Puerto Rico prohibits discrimination based on sex, sexual orientation, and gender identity in any of its forms, including that of sexual harassment. According to the Institutional Policy Against Sexual Harassment at the University of Puerto Rico, Certification Num. 130, 2014-2015 from the Board of Governors, any student subjected to acts constituting</p>	
--	---	--

	<p>sexual harassment, must turn to the Office of the Student Ombudsperson, the Office of the Dean of Students, and/or the Coordinator of the Office of Compliance with Title IX for an orientation and/or a formal complaint.” (p. 1)</p>	
<p><i>6. Procedimiento para el uso de instalaciones designadas para la lactancia y extracción de leche materna del Recinto de Río Piedras (RRP2019-004)</i></p>	<p>-“empleada, mujer que labora en el recinto de Río Piedras, sea docente o no docente, en una jornada a tiempo completo de siete horas y media (7.5); quien decide lactar o extraerse leche” (p. 2)¹</p> <p>-“estudiante, mujer que esté matriculada en un programa de clases de seis créditos o más en la sesión diurna del Recinto de Río Piedras; quien decide lactar o extraerse leche”</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. No considera a las estudiantes que son empleadas. Algunas estudiantes buscan empleo en la universidad para poder completar sus estudios, teniendo mayor flexibilidad de horario. Esto implica que tienen largas horas en la universidad. Un aproximado de 9 hora de carga académica a nivel graduado. Añadido a estas horas, se deben considerar las horas que se le requieren en el trabajo (remunerado o no remunerado) dentro y fuera de la Universidad. Esta solamente considera a las empleadas que cumplan siete horas y media, por lo tanto, deja afuera a las estudiantes que también son empleadas a quienes en ocasiones se les requiere menos horas de trabajo remunerado 2. ¿Qué sucede con las estudiantes que son madres en la sesión nocturna?

	<p>(p. 2) “Las salas de lactancia estarán disponibles para su uso de lunes a viernes en el horario de 8:00 a.m. a 4:30 p.m.” (p. 5)²</p>	
--	--	--

Apéndice C

Resultados por normativa de acuerdo con la dimensión de Poder		
Normativa	Cita	Comentario
<p>1. <i>Título IX 34 c.f.r § 106 - non-discrimination on the basis of sex in education programs or activities receiving federal financial assistance.,2020, también conocida como Título IX.</i></p>	<p>-“General. No person shall, on the basis of sex, be denied admission, or be subjected to discrimination in admission” p. 14 ¹</p> <p>- “Shall treat disabilities related to pregnancy, childbirth, termination of pregnancy, or recovery therefrom in the same manner and under the same policies as any other temporary disability or physical condition” (p. 15)₂</p> <p>-“Assistance by recipient in making available outside employment. A recipient which assists any agency, organization, or person in making employment</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Esta normativa establece que no habrá discrimen a base de “sexo” sin embargo, no indica cómo van a monitorear y atender la falta de representación estudiantil de estudiantes que son madres. 2. Se equipará el embarazo como una incapacidad o condición física. Lo que esto puede implicar es la promoción del embarazo medicalizado que amerita intervención. Este extracto reproduce la idea de la maternidad como incapacitante. 3. Esta política homogeniza la experiencia de las mujeres embarazadas. En este sentido, considero pertinente desarrollar políticas específicas para las estudiantes que son madres desde su diversidad. 4. Nuevamente, se establece que aquellas agencias que se ocupen de ofrecer empleo a sus estudiantes no discriminarán en base a su “sexo”, sin embargo, no hace esa salvedad, en el caso de las mujeres que son madres. 5. Nuevamente se menciona “no discrimen por estatus parental”, sin embargo, no explica las acciones que pudieran constituir discrimen por estatus parental.

	<p>available to any of its students:</p> <p>(1) Shall assure itself that employment is made available without discrimination on the basis of sex;” (p. 22) ³</p> <p>-“Status generally. A recipient shall not apply any rule concerning a student's actual or potential parental, family, or marital status which treats students differently on the basis of sex.” (p. 23)⁴</p> <p>-“In the case of a recipient which does not maintain a leave policy for its students, or in the case of a student who does not otherwise qualify for leave under such a policy, a recipient shall treat pregnancy, childbirth, false pregnancy, termination of pregnancy and recovery therefrom as a justification for a</p>	
--	--	--

	<p>leave of absence for so long a period of time as is deemed medically necessary by the student's physician, at the conclusion of which the student shall be reinstated to the status which she held when the leave began” (p. 23)⁵</p>	
<p>2. <i>Certificación 58 2004-2005, conocida como la Política contra la discriminación de la Universidad de Puerto Rico.</i></p>	-	-
<p>3. <i>Carta de Consideraciones y Derechos de la Estudiante Embarazada (R-1616-16) emitida por Urayoán Walker el 14 de octubre de 2015.</i></p>	<p>–“Se identificará espacios o estaciones accesibles y seguras en la universidad para que las estudiantes lactantes puedan extraer leche materna. A su vez se les deberr proveer un “tiempo prudente” para que la estudiante pueda extraerse leche y guardarla” (p. 2)¹</p>	<p>1. No se establece lo que es un “tiempo prudente”, por lo tanto, queda a discreción del Otro la determinación sobre lo que implica un “tiempo prudente”.</p> <p>2. Se dice que no se puede discriminar por lactar en un espacio público, pero no se explicita si el salón de clases es un espacio público.</p>
<p>4. Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discrimen por sexo o género en la Universidad de Puerto Rico</p>	<p>–“Se promulga la presente Política con el fin de promover un ambiente de respeto a la diversidad y los derechos de los integrantes de la</p>	<p>1. El discrimen por estatus parental, falso embarazo o terminación de embarazo, se subsumen bajo discrimen por razón de género.</p> <p>2. Según se definen las “conductas prohibidas” en esta política se omite el discrimen por las maternidades y casos de aborto.</p>

<p><i>Certificación núm. 107-(2021-2022).</i></p>	<p>comunidad universitaria” (p. 4)¹</p> <p>-“Esta Política tiene el propósito de:</p> <p>-“Promover un ambiente seguro de trabajo y estudio, así como la prevención y el manejo adecuado de las conductas prohibidas conforme definidas en esta Política.” (p. 4)</p> <p>-“Se establece protocolo para manejo de las siguientes conductas prohibidas; discrimen por razón de género o embarazo, hostigamiento sexual, violencia sexual, violencia doméstica, violencia en cita y acoso (en adelante, “conductas prohibidas”) en el ambiente de trabajo y de estudio.” (p. 4) ²</p> <p>-“La universidad prohíbe toda discriminación en la educación, el empleo y en la prestación de servicios por razones</p>	<p>3. Nuevamente se omite el “estatus parental” que se incluye en Título IX como una potencial fuente de discrimen.</p> <p>4. La conceptualización de “conductas prohibidas” según definidas por esta normativa no incluye el discrimen que puede responder al estatus parental, particularmente el discrimen que viven las madres conocido popularmente como el “techo de la maternidad “una temática menos trabajada y estudiada que tiene que ver con los prejuicios, estereotipos y condiciones objetivas que sobrellevan las mujeres cuando son madres” (Garay, 2012, p. 287). Se refiere a la violencia institucional vivenciada por las madres en las diversas instituciones educativas y de trabajo, entre otros. Entre ellas podemos mencionar algunos ejemplos como:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ausencia de cuidados o centros de cuidado inaccesibles. ○ Ausencia de cuartos de lactancia o cuartos de lactancia inaccesibles. ○ Expectativas sociales dispares hacia las mujeres con relación a su rol de madre y estudiante. ○ Ausencia o escasa de normativa institucional que atienda explícitamente esta población.
---	--	---

	<p>de sexo, raza, color, edad, origen nacional, por ideas políticas o religiosas, género, expresión o identidad de género, embarazo, estado civil, orientación sexual, origen étnico o por ser víctima ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso o por ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano, incapacidad o cualquier otra categoría protegida por la Ley” (p. 12)³</p> <p>-“Conductas prohibidas- Conforme a la Ley de Título IX son: acoso, discriminación por razón de sexo, género, embarazo, hostigamiento sexual, violencia en cita, violencia doméstica y</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sentimientos de culpa y dificultades emocionales en las estudiantes que son madres. <p>(a) Menciona que el discrimin por razón de sexo o género incluye el discrimin por razón de embarazo y paternidad. Sin embargo, no menciona las acciones que pueden constituir discrimin por razón de maternidad o estatus parental, tampoco incluye esta tipología de discrimin (por maternidad) en los anejos de referencia que son documentos para el manejo de estos casos. (b) Engloba el discrimin por razón de maternidad al término “discrimin por razón de género”. No delimita las conductas relacionadas al discrimin relacionado a la maternidad.</p>
--	---	---

	<p>violencia sexual” (p. 7)⁴</p> <p>-“Discrimen por razón de sexo o género - Implica el discrimen por diversidad sexual y el trato desigual a la persona por su orientación sexual real o percibida, identidad o expresión de género, por no ajustarse a las opiniones, roles y normas tradicionales asignadas al género binario (masculino o femenino). El discrimen se extiende a persona gay, lesbiana, bisexual, asexual, transexual, transgénero y no binaria, entre otros. Además, incluye el discrimen por embarazo y paternidad, agresión sexual, acecho, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica.” (p. 7)⁵</p>	
<p>5. <i>Certificación 39 2018-2019, conocida como las</i></p>	<p>Poder</p>	<p>1. Según la política institucional señala que atiende el discrimen en “todas sus modalidades”. Sin embargo, solamente</p>

<p><i>normativas vigentes sobre el discrimen por sexo y género en modalidad de violencia sexual en los prontuarios/sílabos de los cursos del Recinto.</i></p>	<p>- “La Universidad de Puerto Rico prohíbe el discrimen por razón de sexo y género en todas sus modalidades incluyendo el hostigamiento sexual. Según la política Institucional contra el hostigamiento sexual en la Universidad de Puerto Rico, Certificación Núm. 130, 2014-2015 de la Junta de Gobierno, si un estudiante está siendo o fue afectado por conductas relacionadas a hostigamiento sexual, puede acudir ante la Oficina de Procuraduría Estudiantil, el Decanato de Estudiantes o la Coordinadora de Cumplimiento con Título IX para orientación y/o presentar una queja”.</p> <p><u>Traducción del Texto:</u></p>	<p>menciona el hostigamiento sexual. En este sentido no elabora sobre las otras modalidades de ejercer discrimen ¿En dónde quedan las otras modalidades de ejercer discrimen de sexo y género? ¿Considera el discrimen por razón de género relativo a las estudiantes que son madres?</p> <p>Ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Discrimen por estatus parental. - Discrimen por embarazo. - Falta de acceso a cuidados para poder asistir a la universidad. - Ceguera ante las necesidades de las estudiantes que son madres.
---	--	--

	<p>-“The University of Puerto Rico prohibits discrimination based on sex, sexual orientation, and gender identity in any of its forms, including that of sexual harassment. According to the Institutional Policy Against Sexual Harassment at the University of Puerto Rico, Certification Num. 130, 2014-2015 from the Board of Governors, any student subjected to acts constituting sexual harassment, must turn to the Office of the Student Ombudsperson, the Office of the Dean of Students, and/or the Coordinator of the Office of Compliance with Title IX for an orientation and/or a formal complaint.” (p. 1)</p>	
<p>6. <i>Procedimiento para el uso de instalaciones designadas para la lactancia y</i></p>	<p>-“El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico, reconoce la</p>	<p>1. ¿Qué sucede con las madres que no pueden lactar? Reconoce la importancia y beneficios de la lactancia y extracción de la leche materna, no obstante, considero</p>

<p><i>extracción de leche materna del Recinto de Río Piedras (RRP2019-004)</i></p>	<p>importancia y los beneficios de la lactancia y de la extracción de leche materna. ¹A tenor con estas disposiciones, se establece este Procedimiento para el Uso de Instalaciones Designadas para la Lactancia y Extracción de Leche Materna, del Recinto de Río Piedras con el fin de brindar los recursos de espacio, tiempo y facilidades a las empleadas y estudiantes madres. Por ello, se designaron dos espacios para la lactancia o extracción de leche materna que están ubicados: uno en el tercer (3er) piso de la Torre Norte del Edificio Plaza Universitaria, y otro en el primer nivel del Centro de Estudiantes.²</p> <p>-“Toda madre empleada que desee utilizar los periodos de tiempo concedidos para lactar o extraerse</p>	<p>igualmente importante habilitar estos recursos a madres que deseen alimentar a sus hijos por otros medios.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. El “tiempo facilitado” ¿Considera el tiempo que toma para la madre moverse hacia estos dos lugares designados desde sus respectivos departamentos? 3. Se establece un periodo de doce meses para tener derecho de extracción de leche materna y lactancia. ¿Qué pasa con las madres que deciden lactar durante un periodo mayor que este? 4. Solamente existen dos salas de lactancia designadas en la Universidad de Puerto Rico, Recinto Rio Piedras. Esto puede ser un inconveniente en términos de accesibilidad y el tiempo que tiene la persona para poder realizar la extracción de leche cuando la localización de su lugar de empleo o de estudio queda apartada de estos espacios. 5. No me parece un tiempo razonable considerando la amplitud del campus universitario y la distancia a caminar hacia las pocas salas de lactancia designadas. 6. A pesar de que esta ley es aplicable a estudiante y empleadas, lo correspondiente a la divulgación solamente está dirigido a las empleadas. No especifica el criterio de divulgación a las estudiantes que
--	---	---

	<p>leche materna, durante la duración máxima de doce (12) meses dentro del taller de trabajo, a partir del regreso de la madre trabajadora a sus funciones” (p. 4) “las salas de lactancia estarán disponibles para uso de cada madre lactante en un término no mayor de (1 año), contados a partir del inicio o regreso a labores de la empleada, o inicio o regreso a clases de la estudiante, luego del nacimiento de la criatura” (p. 5)³</p> <p>-“Las áreas designadas están ubicadas en el tercer piso de la Torre Norte del Edificio Plaza Universitaria y en el primer piso de Centro de estudiantes” (p. 4)⁴</p> <p>-“Las madres trabajadoras que se integran a sus labores, después de disfrutar su licencia por maternidad, tendrán la</p>	<p>son madres, dejando a discreción de otro, si ésta será (o no) informada sobre la disponibilidad de instalaciones de lactancia.</p>
--	---	---

	<p>oportunidad de lactar a su criatura o extraerse leche por espacio de (1) hora, dentro de cada jornada de tiempo completo, que puede ser distribuida en dos periodo de treinta (30) minutos cada uno, o en tres (3) periodos de (20) minutos, para acudir al lugar en donde se encuentra la criatura para lactarla... o para extraerse leche materna en un lugar habilitado y designado por el Recinto Rio Piedras para ello”⁵</p> <p>-“E. Divulgación</p> <p>La Administración Universitaria informará a los/as empleados/as sobre la ubicación y disposiciones generales del espacio designado para la lactancia o extracción de leche materna” (p. 6)⁶</p>	
--	---	--

