



SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA DEL GRUPO SOFÍA

2014

2018

*A lo largo de los siglos, las mujeres han servido como lentes
que poseen el mágico y delicioso poder de reflejar la figura
del hombre al doble de su tamaño
Una habitación propia. Virginia Woolf (1929)*



Índice

.....
Introducción

1. *Mujeres en las Ciencias Sociales:
Entre Weber y la Olla Arrocera*

.....

2. *Los Inicios o Cómo de un Malestar
Colectivo Surgió el Grupo Sofía*

.....

3. *Encendiendo los Reflectores: Seamos Visibles*
3.1 *Mostrar el Problema: Tres Acciones*
3.2 *Y Rápidamente Llegó la Mayoría de Edad*

.....

4. *¿Y Ahora cómo nos organizamos?
Un reto en tiempo presente*

.....

5. *Logros y Desafíos:
Un breve resumen*

.....

6. *(A Manera de) Lecciones Aprendidas*

.....

7. *El Proceso de Formación del Grupo
Sofía en Nueve Pasos*

.....

.....
Referencias



Introducción

El Grupo Sofía es una red de mujeres profesionales de las Ciencias Sociales cuya misión es promover la igualdad de oportunidades para investigadoras en el Perú, en ámbitos como la formación académica, la progresión en la carrera profesional y la producción de conocimiento, así como para su participación en espacios de debate y de formulación de políticas. Se fundó en el 2014, con el impulso y trabajo voluntario de integrantes de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), la Universidad del Pacífico (UP), el Instituto de Estudios Peruanos (IEP) y el Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE). Desde su fundación, el Grupo Sofía (GS) ha contado con el apoyo financiero del IDRC a través de su Iniciativa Think Tank.

El objetivo de esta sistematización es contar con un recuento de la experiencia de formación del Grupo Sofía (GS) para ser difundido entre grupos de mujeres profesionales, en el país e internacionalmente, que pudieran estar interesados en construir un proceso semejante². La recopilación de la información se realizó entre los meses de abril y mayo 2018. Se ha accedido a las actas de reuniones, proyectos, libros y ponencias de eventos, etc. Se entrevistó a integrantes del denominado Equipo Promotor provenientes tanto de las dos universidades como de los dos centros de investigación que lo conforman: Patricia Ames, Norma Correa, Roxana Barrantes, María Balarín, Lorena Alcázar, Silvana Vargas, María Isabel Remy, Paula Muñoz, Cynthia Sanborn y Francesca Uccelli. Algunas de sus opiniones aparecen en el texto en letra cursiva.

Este documento está dividido en siete secciones que recorren, con evidencia producida por el GS, desde la situación de las profesionales de las Ciencias Sociales en el país, la pequeña historia de cómo un malestar se convirtió en un potente proyecto, sus resultados más tangibles, los logros y desafíos más saltantes, lecciones aprendidas y se culmina con una síntesis del proceso, cuya utilidad reposa en *la socialización de la experiencia para otros grupos*, como señaló una de las entrevistadas.

Para el trabajo de esta sistematización se contó con la valiosa colaboración de Pámela Cantuarias, asistente ejecutiva del Grupo Sofía. Las integrantes del Comité Directivo del GS: María Isabel Remy, Lorena Alcázar, Patricia Ames, Norma Correa y Francesca Uccelli leyeron y comentaron las versiones preliminares de este documento.

²Fondo de Oportunidades. Iniciativa Think Tank (TTI) – Fase 3. Propuesta presentada por el Instituto de Estudios Peruanos (IEP). Consolidación, ampliación a escala nacional y difusión de la experiencia y el conocimiento producido por el Grupo Impulsor de las Mujeres en las Ciencias Sociales Peruanas – Grupo Sofía

1. MUJERES EN LAS CIENCIAS SOCIALES: *Entre Weber y la olla arrocera*

¿De qué depende la limitada presencia femenina en la academia en general, y en especial en algunas disciplinas? Se preguntaba la economista peruana Janina León, docente universitaria, en un artículo sobre la posición académica de las profesionales en las Ciencias Sociales (2014). Y abría un abanico de factores para explicarla que iban desde las prácticas institucionales, que influyen en las decisiones de contratación y promoción, así como en las limitaciones impuestas por las responsabilidades familiares. Como se verá en las páginas siguientes, la aparición del Grupo Sofía responde a un panorama general de marginación de las profesionales de Ciencias Sociales en Perú, la cual ha sido analizada y denunciada en otros países y que amerita algunas líneas previas a la narrativa sobre el Grupo, líneas que se basan en estudios y ensayos redactados por sus mismas integrantes.

Un referente marco para el análisis es lo que las investigadoras Alcázar, Balarín & Escudero (2018: 38; 42 - 43) califican de Estado ausente en la promoción de la investigación a través del otorgamiento de fondos públicos u otro tipo de incentivos, precariedad más acentuada aún en el campo de las Ciencias Sociales. Las universidades en Perú están principalmente abocadas a la docencia y los auspicios para la investigación podrían ser limitados. De otro lado, señalan, algunos diagnósticos sugieren que hay un margen innecesariamente amplio para la informalidad en la adjudicación de promociones docentes y ascensos, poderes informales de los que suelen estar ausentes las mujeres.

Entrado el milenio, el 50% de los estudiantes universitarios en Perú son mujeres e incluso ostentan mayores grados que los varones, aseguran Alcázar, Balarín & Román (2018); pero ese ingreso masivo a las universidades no se condice con lo que ocurre al interior de ellas. Existe una brecha importante entre las mujeres y varones que entran al mundo académico universitario: según el Censo Nacional Universitario (CENAUN - 2010), el 68.1% de los docentes son hombres. Y esto pese a que, como registra el mismo Censo, el porcentaje de docentes mujeres con posgrado (89.1%) es semejante al de los hombres (91.5%). En coincidencia con investigaciones de otros países, también en Perú las mujeres encuentran un “techo de cristal” que las mantiene estancadas en sus carreras; como registra Balarín (2014), se aprecia una paulatina erosión de las profesionales en el mundo académico conocida como “tubería con gotera” (*the leaking pipeline*), donde las mujeres van quedando rezagadas en sus promociones, lo cual contrasta con la situación de sus colegas hombres, ubicados en rangos- y con salarios- más altos, pese a que la experiencia y los grados académicos puedan ser semejantes. Citando algunos estudios, la autora nos recuerda que muchas mujeres encuentran que el trabajo y los aportes equivalentes a los de sus pares hombres no redundan en el mismo reconocimiento, y que con frecuencia, el esfuerzo que ellas tienen que hacer para progresar en la carrera y ganar visibilidad es mayor que el de sus colegas (Balarín: 60). En efecto, varias autoras

subrayan la existencia de un doble rasero para medir el desempeño de hombres y mujeres, según el cual las mujeres enfrentan mayor exigencia traducida en una mayor productividad para ocupar los mismos puestos que sus colegas hombres obtienen con menos o que su desempeño se juzga inferior aunque sea el mismo (Ames & Correa, 2018).

Una investigación a nivel nacional realizada por Alcazar y otras (2018) entre profesionales de las Ciencias Sociales incluyó a cerca de 400 personas (185 mujeres y 199 hombres) que respondieron una encuesta, ubicadas en espacios académicos tanto públicos como privados. Las investigadoras encontraron que los varones ocupan en mayor medida las categorías de docente principal y asociado; en la universidad pública, los hombres ocupan mayoritariamente los puestos de profesores principales (62.5% hombres y 38.9% mujeres), mientras que casi un tercio de las mujeres se ubican como profesoras contratadas (27.8% mujeres y 14.6% hombres). Igualmente, se encuentran brechas de género tanto en el sector público académico como en el privado donde los varones duplican a las mujeres en cargos de rector / vicerrector, decano, etc. así como en puestos intermedios como jefe de departamento; semejante situación se replica en las posiciones de liderazgo en investigación, con una mayoría masculina. Como era de suponer, esta ubicación redundaba en los ingresos que perciben: las mujeres están concentradas en la categoría de ingresos más bajos (55% mujeres vs. 43.2% hombres), aseguran las autoras. Estas diferencias significativas se observan tanto en el sector privado como público.

Entre algunas de las facetas que componen este complejo caleidoscopio de brechas de género, se encuentran situaciones sutiles o explícitas que podrían explicarlo y que van desde la valoración de los pares varones hasta su ubicación en las relaciones sociales de género:

- Las mujeres en las Ciencias Sociales peruanas suelen especializarse en temas como el género, la educación o la pobreza, los mismos que se han ido “feminizando” a un ritmo aparejado a su subvaloración²; algo semejante podría mencionarse de las metodologías cualitativas por las que las profesionales suelen optar y que llevarían aparejado un signo de aproximación “menos” científica y/o rigurosa.

² Al respecto es significativa la información sistematizada por Alcázar, Balarín & Román (2018) respecto a la participación de mujeres académicas en determinados eventos: en el Congreso Anual de la Asociación Peruana de Economía de los años 2014, 2015 y 2016, las diferencias entre hombres y mujeres expositores, panelistas y comentaristas fueron amplias. De los 181 participantes del último congreso (2016), 77.9% fueron hombres y 22.1% mujeres. Este porcentaje es similar a lo observado en años anteriores: más del 80% de los panelistas eran hombres. En el caso del Seminario Permanente de Investigación Agraria (SEPIA) pese a que se ha incrementado la presencia de expositoras y comentaristas en los últimos tres seminarios (2011, 2013 y 2015), las mujeres continúan siendo menos que sus pares hombres (61.8% hombres vs. 38.2% mujeres en el 2015). Asimismo, en el Seminario Anual de Reforma del Estado (2014 y 2016), organizado por la PUCP, se observa que en el año 2014, las mujeres fueron 37% de las panelistas y comentaristas, cifra que se mantuvo similar en el 2016 (39.5%). El único evento donde se concentraron las mujeres es el seminario de la Sociedad de Investigación Educativa Peruana (SIEP). En sus últimos tres seminarios (2012, 2014 y 2016), las mujeres han sido mayoría (55.6%, 60.4% y 57.7%, respectivamente). Así, en eventos de temas de investigación que son categorizados como masculinos, las mujeres tienen menor presencia.

- Un desvanecimiento de la figura de las mujeres profesionales en los medios de comunicación y en los eventos académicos que, como indica claramente la información sintetizada por Alcázar y otras, arroja significativas diferencias y tiene un impacto innegable en el prestigio profesional:

Participación en medios de comunicación

Categorías	Mujeres	Hombres	N
Entrevista en TV	30.1%	50.1%***	185
Entrevista en radio	29.6%	52.8%***	190
Entrevista en prensa escrita	35.7%	52.3%**	202
Mención en medios de comunicación	24.9%	47.2%***	166
Artículos de análisis u opinión	25.5%	40.9%**	153

*** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$

Tipo de participación en eventos

Categorías	Mujeres	Hombres	N
Panelista y/o expositor	60.7%	71.9%*	310
Comentarista	47.2%	59.1%*	244
Moderador	45.5%	43.9%	204
No he participado	9.85%	5.4%	35

*** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$

Fuente: Alcázar, Balarín & Román (2018: 73)

- Brechas en la productividad entre hombres y mujeres medidas por el número de publicaciones en revistas indexadas, por ejemplo, donde la productividad de las mujeres tiende a ser menor que la de los hombres. Aunque en un recuento en Perú entre 1989 al 2012, las mujeres empezaron con una producción académica del 10%, porcentaje que ha ido escalando al 25%. No obstante, al parecer la tendencia es más profesionales mujeres que varones trabajando tiempo parcial medido por 30 horas a la semana o menos, lo cual impacta en su productividad (Balarín, 2014; Ñopo, 2014: 142).
- La universidad es una institución construida en torno al modelo del “académico ideal”, que produce determinados tipos de investigación (cuantitativa,



especializada), actúa de formas particulares (con asertividad, competitividad, total dedicación al trabajo, etc.), y supone ciertos patrones de estructura familiar (menos hijos, más tarde) y roles de género en el hogar (menos responsabilidad sobre el cuidado de los hijos, una menor integración entre la vida laboral y familiar), resume Balarín (2014). Este modelo ideal está lejos de la realidad de las profesionales mujeres.

- La distribución desigual de las tareas domésticas implica mayor carga laboral para las mujeres. Según los datos de la encuesta procesada por Alcázar y otras ya mencionada, en una jornada ordinaria las profesionales de las Ciencias Sociales le dedican 20.8% de su tiempo a la administración del hogar, mientras que los hombres sólo el 12.5%; según sus cálculos, las mujeres invierten en promedio alrededor de 35 horas a la semana al trabajo no remunerado, mientras que los hombres únicamente 21 horas. En la línea de los datos procesados por Ñopo (2014) quien calcula que se requieren treinta horas para que un hogar funcione debidamente, horas que en un 80% son provistas por mujeres. Ellas ya partirían, desde esta responsabilidad en el hogar, con una desventaja de inicio.
- Las académicas de las Ciencias Sociales trabajan menos horas remuneradas que sus pares hombres, lo cual tiene un impacto en sus ingresos, así como en otros logros laborales. Los roles de género y la maternidad se convierten en barreras a las que se deben enfrentar constantemente. En la encuesta aplicada que glosamos, el 28.4% de las mujeres afirmaron que su sexo tuvo una influencia negativa en su trayectoria ya que asumieron más responsabilidades de cuidado y no estuvieron dispuestas a poner el trabajo antes que su vida personal y familiar (19.7%). Así, la maternidad influye en la trayectoria profesional de las mujeres y no siempre de manera positiva: 71.4% postergó su carrera debido a la maternidad (:84).
- No obstante, la situación podría estar cambiando a juzgar por los hallazgos de Ames & Correa (2018) quienes al entrevistar a académicas de las Ciencias Sociales de tres diversas generaciones encontraron que, mientras las mayores de 60 años habían iniciado una familia a edad temprana y enfrentaron los desafíos de la crianza de niños en paralelo a su desarrollo profesional, las generaciones más jóvenes han postergado la maternidad o podrían estar optando por no tener hijos.

En este panorama, la especialidad de Economía merece un párrafo aparte. Barrantes & Busse (2018) indican que entre 1996 y el año 2010 el número de estudiantes mujeres en Economía pasó de 35% a 43% mientras que el porcentaje de las docentes en los Departamentos de Economía en las universidades peruanas se mantuvieron estables en 13%. Según las autoras, esta diferencia no podía ser explicada por la producción/difusión de conocimiento de las y los economistas, dado que según el Censo Nacional Universitario en 1996, el 53% de docentes hombres tenía publicaciones en comparación con el 50% de las docentes mujeres, e incluso ya en el siguiente Censo del 2010 la situación se había invertido: el 52% de las docentes mujeres en Economía tenía publicaciones en comparación con el 48% de los hombres. Pese a eso, las diferencias salariales se mantienen con docentes varones con ingresos mayores que las mujeres.

Las autoras argumentan que a pesar de la existencia de procedimientos formales

donde el mérito es clave para la promoción y el nombramiento de profesores, coexisten otros procesos informales o situaciones en claro prejuicio de las docentes como por ejemplo, consultorías o investigaciones o conferencias donde se tiene que viajar y las mujeres no pueden ausentarse de sus hogares si tienen responsabilidades en ellos, lo cual redundaría en su evaluación para las promociones. Existe también la cadena de mentorías donde los docentes reclutan y ponen en camino a sus ex – alumnos varones como asistentes; existe la percepción de las docentes mujeres de que los puestos son repartidos entre los miembros del grupo en el poder.

Por último, una gráfica de cómo se expresan en la Pontificia Universidad Católica estas diferencias con la especialidad de Economía la encontramos en el estudio de Espinoza & Rodríguez (2018) quienes se focalizan en la Facultad de Ciencias Sociales de dicha universidad y entre los hallazgos se encuentra una síntesis de estas desigualdades:

Egresados /as y docentes de la PUCP (2010 -2014)

	Mujeres	Hombres	Total
<i>Especialidades de Ciencias Sociales</i>			
Economía	58%	42%	318
Sociología	40%	60%	172
<i>Egresados en investigación</i>			
Economía	50%	50%	32
Sociología	36%	64%	47
<i>Docentes</i>			
Economía	80%	20%	65
Sociología	63%	37%	54

Fuente: Espinoza & Rodríguez, 2018: 211.

Sólo 20% de docentes en Economía son mujeres, pese a que 50% de sus egresados lo son; en efecto, científicas sociales ingresando al masculino mundo de la Economía podría ser considerado una intrusión, pero lo que sucede en esta especialidad sería sólo una pequeña exacerbación de lo que ocurre en la academia en general, pero en particular en Ciencias Sociales. Como se ha intentado resumir, la información sugiere no sólo una invisibilidad de las profesionales en los eventos académicos y los medios de comunicación, pero también una serie de restricciones derivadas de los pocos cambios en el imaginario social y cultural sobre las relaciones sociales de género en el mundo privado: la casa, las tareas domésticas, la crianza de los hijos.

2. *Los inicios o cómo de un malestar colectivo surgió el grupo Sofía*

Como lo recordó en agosto del 2014 Cynthia Sanborn, Vice – Rectora Académica de la Universidad del Pacífico- en ese momento Directora del Centro de Investigación de dicha Universidad- lo que ahora conocemos como Grupo Sofía surgió de la desazón de un grupo de profesionales amigas que, en y desde las Ciencias Sociales y sus espacios académicos, *nos cansamos de quejarnos frente a la ausencia de mujeres en numerosos eventos profesionales y académicos, y decidimos juntarnos para discutir el tema y buscar formas de ser más constructivas – y efectivas – con nuestro malestar*³.

El año anterior, la economista Roxana Barrantes, en ese período Directora del Instituto de Estudios Peruanos, había sido elegida Presidenta del Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES), al mismo tiempo que Sanborn fue integrada a su Directorio. Esto marcó un hito: en sus más de 20 años de existencia, el CIES nacido en Lima en 1989, nunca había elegido a una mujer como presidenta. Con el objetivo principal de apoyar la producción de conocimiento a través de un concurso anual de investigaciones, el consorcio había ido ampliando su membresía a 49 instituciones entre universidades y Centros de Investigación en Lima y otras regiones del país, aunque arrastraba un sesgo en la casi nula inclusión de temas o ejes transversales de género en los estudios que auspiciaba, y una suerte de “soslayamiento” de las profesionales de las Ciencias Sociales que integraban sus afiliadas: virtualmente, las mujeres no participaban o lo hacían muy poco en los eventos públicos organizados por el CIES; y habría que añadir, lo mismo ocurría en otras instituciones.

Aunque en un primer momento, Barrantes y Sanborn, propulsoras de la iniciativa, esbozaron la posibilidad de organizar un grupo de las profesionales dentro del CIES, en poco tiempo advirtieron que su propuesta podría rebasar los linderos del Consorcio. Como lo expresaron posteriormente, ambas investigadoras subrayaron que, *ante la evidencia de que las mujeres profesionales en Ciencias Sociales participamos bastante menos que nuestros colegas varones en los espacios públicos de diálogo y discusión, consideramos clave reflexionar sobre nuestras trayectorias, oportunidades y retos [...] Y comenzaron a perfilar el propósito de esta red de mujeres de las Ciencias Sociales: El objetivo era hacer visible el aporte de las investigadoras a la generación de conocimiento y promover la colaboración entre estas mujeres de distintas instituciones, disciplinas y generaciones. Las profesionales en Ciencias Sociales trabajan, producen y proponen tanto como sus colegas varones. No obstante, como colectivo, enfrentan un reto vinculado al acceso a oportunidades para dar a conocer sus aportes y tener presencia en espacios de debate académico, medios de comunicación y formulación de políticas públicas. Así, no es que las profesionales en Ciencias Sociales “no estemos”. La realidad*

³ Inauguración del Seminario “Oportunidades y Barreras de las Mujeres Profesionales en el Perú” el 27 de agosto de 2014. Universidad del Pacífico – Lima.

*es que no figuramos lo suficiente*⁴.

Tanto Roxana Barrantes como Cynthia Sanborn a partir de su prestigio profesional pero también de la legitimidad de los cargos que ostentaban en sus respectivas instituciones, se sintieron impulsadas a convocar a otras profesionales de la Ciencias Sociales para conversar sobre qué hacer. La primera reunión del denominado “Grupo Impulsor - Mujeres en las Ciencias Sociales Peruanas” fue en enero del 2014 y las ideas ahí debatidas comenzaron a dar forma a lo que sería posteriormente el Grupo Sofía. A las profesionales de la Universidad del Pacífico (UP) y del Instituto de Estudios Peruanos (IEP), se unieron académicas de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUC) y del Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).

En ésta y las siguientes reuniones iniciales no estuvo ausente una suerte de catarsis por su invisibilidad como investigadoras dadas las mínimas convocatorias que recibían para reportajes en medios de comunicación, conferencias y eventos académicos, y al mismo tiempo, una preocupación para incluir y promover la presencia de más mujeres de las Ciencias Sociales en la investigación y docencia. Y adicionalmente, también estuvo presente en estas conversaciones la identidad del grupo: ¿cómo definirse? Una participante preguntó, por ejemplo, si el grupo promovería derechos de las mujeres, o el análisis de género, o ambas cosas. Y en esa dirección, si se tendrían en cuenta temas como el hostigamiento sexual en las universidades, de profesores contra alumnas, y también de parte de colegas hombres⁵.

Ya desde las primeras reuniones se fue perfilando la idea de que éste no sería un espacio de *auto – ayuda feminista* ni un “*grupo de activistas de género*”, pues ya existían en otros ámbitos tanto dentro de la universidad como fuera de ella, sino algo más cercano a, por ejemplo, el Comité para el Estatus de las Mujeres en la Profesión de Economía que es parte del *American Economic Association* en los Estados Unidos, Comité que está a cargo de promover la carrera y monitorear el progreso de las mujeres economistas en la academia, agencias gubernamentales y etc.⁶. Finalmente, como lo subrayó una de las integrantes de Sofía entrevistada: *Para nosotras hacer activismo es haciendo investigaciones, investigaciones de calidad, y generando conocimientos sobre la posición de las mujeres en la academia.*

En la primera reunión de enero del 2014 se decidió ir conformando y consolidando un grupo impulsor de la iniciativa que, preliminarmente, estaría integrado por miembros de las cuatro instituciones (PUC; GRADE; IEP y UP), además de diseñar un Directorio de Investigadoras de Ciencias Sociales que, como se verá más adelante, es uno de los logros tangibles más importantes de esta Red; se acordó también impulsar una agenda de investigación y organizar un evento público, así como buscar recursos de la cooperación internacional que apoyaran la

⁴ Roxana Barrantes & Cynthia Sanborn. Prólogo al libro “Bajo el Radar de Sofía”. Lima 2014. www.gruposofia.org.pe/ Red de mujeres investigadoras en las ciencias sociales en el Perú.

⁵ Ayuda Memoria de la reunión del 09 de enero 2014 en el Centro de Investigaciones de la Universidad del Pacífico – CIUP.

⁶ <https://www.aeaweb.org/about-aea/committees/cswep>

determinación del grupo, que era voluntario.

Tan temprano como el verano del 2014, la iniciativa encontró eco en la convocatoria a propuestas de la Iniciativa Think Tank (ITT), un proyecto del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo de Canadá (IDRC, por sus siglas en inglés) dirigida a fortalecer instituciones independientes de investigación sobre políticas públicas en varios países; en América Latina tiene siete contrapartes, dos de las cuales se ubican en Perú: el IEP y GRADE⁷. La propuesta de auspiciar un grupo de mujeres en las Ciencias Sociales que generara conocimiento sobre sus contribuciones y permitiera visibilizarlas fue acogida por el IDRC en el mismo año, renovándose el apoyo hasta el año 2018, siempre teniendo como contrapartes a uno de sus dos socios peruanos⁸. Esta denominada primera fase del Grupo, bajo el paraguas de la visibilización, tuvo tres tareas principales: diseño e implementación del Directorio de mujeres profesionales en Ciencias Sociales; organización de un seminario/evento público; campaña en medios de comunicación y redes (Vargas, 2014).

En conclusión, el nada alentador panorama resumido en la sección precedente fue un motor para congregarse a un grupo de profesionales que se iniciaron compartiendo desasosiegos laborales y experiencias comunes de marginación. Como comentó una joven investigadora Sofía entrevistada: *Tenemos muchos obstáculos informales, más allá de lo académico. Porque incluso si me invitan a un panel, al momento que empieza mi exposición, los colegas hombres se distraen, se ponen a revisar sus mensajes en sus celulares. Es un "ninguneo" constante, peor si eres joven además de mujer. Y esto sucede no sólo en la academia. Me ha ocurrido en una entrevista radial que cuando habla un colega lo dejan terminar su exposición de ideas, y a nosotras nos interrumpen constantemente. Como si no fuera importante lo que tenemos que decir.*

Así a inicios del 2014 se fue constituyendo Sofía.

⁷ <http://www.thinktankinitiative.org/es/think-tanks/map#latin-america>
http://www.thinktankinitiative.org/sites/default/files/Opp_Fund_IEP_SP.pdf

⁸ Se señaló que hubo períodos en que el flujo del financiamiento se detuvo, pero no así el voluntariado de las investigadoras del Grupo Sofía que siguieron cumpliendo las tareas asumidas y asistiendo a las reuniones programadas.

3. ENCENDIENDO LOS REFLECTORES: *Seamos invisibles*

La primera definición del Grupo Sofía (GS) es su condición de red de mujeres profesionales de las Ciencias Sociales, constituida *para promover la igualdad de oportunidades para mujeres investigadoras de las ciencias sociales en el Perú, en ámbitos como la formación académica, la progresión en la carrera profesional y la producción de conocimiento, así como para su participación en espacios de debate y de formulación de políticas*⁹. A partir de este primer perfil de identidad, se plantearon los desafíos de ampliarse a más investigadoras además de las que originalmente la habían conformado (Pontificia Universidad Católica del Perú, la Universidad del Pacífico, el Instituto de Estudios Peruanos y el Grupo de Análisis para el Desarrollo). Ésta fue una estrategia para obtener una mayor resonancia en sus dos objetivos centrales: llamar la atención e incidir en torno a problemáticas de género en el mundo académico de las CCSS, sus causas y consecuencias; y promover, de manera concreta, una mayor participación de mujeres en espacios de producción y difusión de conocimiento, de debate y de formulación de políticas¹⁰.

3.1 MOSTRAREL PROBLEMA: *Tres acciones*

Tan temprano como el mismo año 2014, las profesionales reunidas entorno a la iniciativa acordaron tres acciones iniciales para sembrar y enraizar la propuesta. Como un mecanismo de convocatoria y también de visibilizar a las profesionales se propuso el diseño y organización de un Directorio de mujeres de las Ciencias Sociales; un segundo aspecto fue realizar un evento público, un seminario, para dar a conocer el nacimiento de Sofía y, aparejado a lo anterior, el diseño de una estrategia de comunicación que incluyó la adopción del nombre, esbozo del logotipo y la proyección futura a medios.

Se debe señalar que fueron unas 20 investigadoras que se auto-convocaron para la primera ronda de conversaciones sobre la red, que conformaron lo que posteriormente se denominaría Equipo Promotor (EP) y cuya formalización ha surgido de su dinámica interna, como se verá en la siguiente sección. Aunque entre los años 2014 y 2018 el número se ha mantenido relativamente estable, no ha sucedido lo mismo con las personas: de GRADE por ejemplo, que inicialmente tenía

⁹ Documento # 1 de Definición del Grupo Sofía: Definiciones Generales. Setiembre 2016.

¹⁰ <http://www.gruposofia.org.pe/-quienes-somos/-que-hacemos>

cuatro investigadoras, actualmente permanece con dos, mientras que en el IEP se incrementó el número de cuatro a cinco y en la UP se redujo de cinco a tres personas en el 2018. Las profesionales de la PUCP forman el grupo más numeroso del EP".

El Directorio

Como lo sintetiza Silvana Vargas (2014: 180), el Directorio se propone visibilizar el aporte de las profesionales en las Ciencias Sociales, a partir de un "registro vivo" y de consulta fácil tanto para académicos como para los medios de comunicación, pues contiene información sobre las especialidades de las investigadoras y sus temas, colocando dicha información a disposición de instituciones que requieran opiniones expertas. Para integrar a investigadoras en el Directorio, los criterios fueron: contar con un postgrado en Ciencias Sociales y/o con una publicación en los últimos cinco años y/o haber liderado una investigación en ese mismo período de tiempo. En el armado del Directorio, se recogió información sobre disciplina académica y experiencia profesional, temas de investigación, etc.¹²

En la actualidad, el Directorio está conformado por 123 profesionales cuyos perfiles, en términos generales, son los siguientes¹³:

Líneas Académica de Especialización

LÍNEAS	N	%
Antropología	21	17%
Ciencia Política	12	10%
Economía	45	37%
Sociología	29	23%
Otras	16	13%
TOTAL	123	100%

Grados académicos alcanzados

GRADO	N	%
Bachillera	4	03%
Doctora	72	59%
Doctoranda	4	03%
Licenciada	1	01%
Magistra	40	32%
Magistranda	2	02%
TOTAL	123	100%

¹¹ Los cambios de personas han respondido a viajes fuera del país por estudios, sobrecarga laboral, etc. Se debe tener en cuenta que las actividades del EP fueron y siguen siendo voluntarias.

¹² <http://www.gruposofia.org.pe/directorio>

¹³ Información sistematizada por Pamela Cantuarias, asistente ejecutiva del Grupo Sofía. Abril 2018.

Centro laboral actual

Centro laboral actual	N	%
Centro de investigación	30	26%
Centro de investigación/universidad	1	01%
Independiente	5	04%
institución pública	5	04%
ONG	1	01%
Organismos internacionales	3	03%
Universidad	72	61%
TOTAL	117	100%

Los principales datos sugieren un predominio interesante de economistas (37%) y un porcentaje alto de profesionales con doctorado que supera el 50%; más del 60% de las inscritas en el Directorio trabajan en una universidad. Un desafío identificado desde el inicio fue una concentración de las investigadoras de Lima en contraste con pocas de otras regiones del país (sólo 14%). Otro desafío sobre el cual aún se debate es la posibilidad de incluir los enlaces de las principales publicaciones (libros, artículos) de cada una de las profesionales que se incluyen en el Directorio.

EL PRIMER SEMINARIO "Oportunidades y barreras de las mujeres profesionales en el Perú"

En agosto del 2014 se realizó el Seminario "*Oportunidades y barreras de las mujeres profesionales en el Perú*" que fue la presentación en sociedad del Grupo Sofía. Se convocó al Aula Magna de la Universidad del Pacífico cuyas instalaciones fueron rebasadas por las más de cien personas que acudieron a él, debiendo acondicionarse una sala adicional con retransmisión en vivo. Para casi la totalidad de las integrantes del GS entrevistadas, ese evento fue un hito fundamental en la vida de la red, en tanto la masiva respuesta a la convocatoria ya era de por sí un indicador de estar en la "*vía correcta*" y, además, como subrayó una entrevistada, con este evento el Grupo Sofía *se legitimó*. Adicionalmente, fue también percibido como un esfuerzo interno del Equipo Promotor del GS, un proyecto colectivo interdisciplinario e interinstitucional con altas dosis de tiempo voluntario para garantizar el éxito del seminario y que coadyuvó a su consolidación interna.

Se contó con siete expositores en dos paneles diversos, los que recogían algunos

estudios preliminares sobre la situación de las profesionales en general y de las mujeres en las Ciencias Sociales en particular. El éxito de la convocatoria fue tal, que las promotoras del GS se animaron a publicar un libro virtual conteniendo las ponencias, el mismo que apareció con el nombre de *Bajo el radar de Sofía: oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú*¹⁴. Este fue casi un manifiesto inicial para poner a la luz las brechas de género que operan en detrimento de la promoción y visibilidad de las profesionales e investigadoras de las Ciencias Sociales en Perú.

La Proyección a los Medios de Comunicación

Una línea de acción de impacto del Grupo Sofía fue su proyección a medios de comunicación. Desde el inicio de las actividades en el 2014 cuando se perfilaron logotipo y nombres, por ejemplo hasta el lanzamiento – en el 2016 – de la campaña *#LasMujeres Saben*¹⁵ para motivar el interés en los medios de comunicación y periodistas de espacios formales y virtuales sobre cómo sus propios medios ignoraban y/o silenciaban a las investigadoras que tenían opinión autorizada e informada sobre una variedad de temas. Como se ha señalado en la primera sección de este documento, las mujeres expertas están sub – representadas en artículos de opinión, entrevistas radiales y de TV, etc. A la presentación de la campaña (2016) acudieron periodistas de Lima, Tarapoto y Piura.

Lanzada a través de las redes sociales y con el apoyo de poleras, panfletos y demás, la campaña se centró en los denominados “mitos” detrás de los cuales se excusaban en la prensa para no pedir la opinión de las mujeres. Para desmontar los mitos se realizó un trabajo de investigación: por ejemplo, al mito de “*Hay muchas mujeres dando su opinión en los medios*” se respondió que el diario El Comercio, considerado el más importante del Perú, tiene 29 columnistas y sólo tres son mujeres; el diario Exitosa tiene 28 columnistas, cinco mujeres. A otro mito: “*No encuentro mujeres especialistas para el evento o panel que estoy organizando*” se respondió, entre otros argumentos, con algunos ejemplos del Directorio de Investigadoras ya construido, así como con los altos grados académicos alcanzados por sus integrantes, por ejemplo.

En la misma dirección, el GS abrió una página en Facebook¹⁶ que es un vehículo para la difusión y que mantiene información actualizada de las actividades del grupo y las integrantes del Directorio, así como de otros eventos académicos. En la actualidad registra 7,281 seguidores.

¹⁴ <https://drive.google.com/file/d/OBzAEKMKbRdNGSWxhLWVBT2FyUFE/view>

¹⁵ <http://www.gruposofia.org.pe/incidencia/las-mujeres-saben>

¹⁶ <https://www.facebook.com/gruposofiaccss/>

3.2 Y RÁPIDAMENTE LLEGÓ LA MAYORÍA DE EDAD

Mientras en la Primera Fase de la iniciativa los recursos donados por el IDRC fueron administrados por el Instituto de Estudios Peruanos, una contraparte de la agencia en la línea de Iniciativa Think Tank, en el año 2016 esta responsabilidad recayó en GRADE que, como ya se mencionó, es la otra contraparte peruana de la Iniciativa TT. En esta segunda fase, de lo que se trató fue de consolidar lo avanzado, a partir de la esencia de las integrantes del grupo, la investigación, aunque sin abandonar la incidencia (Ver recuadro). En lo que respecta a esta tercera etapa del GS, desde el 2018 hacia su proyección futura, existe entre las integrantes del EP la convicción de mantener la vigencia de la iniciativa. Como se verá más adelante, los logros así lo señalan.

LA CONSOLIDACIÓN

- ***Diseño y ejecución de un programa de investigación.***
Contando con los recursos económicos para dicho fin, las integrantes del EP diseñaron las propuestas de estudio que permitieran aportar mayor conocimiento y argumentación a los propósitos de la red. En primer lugar, se definió una agenda de investigación, eligiéndose de manera colectiva los temas de estudio así como los perfiles de las investigadoras. Las reuniones internas de debate alrededor de los avances de dichas investigaciones, que luego se presentarían en un seminario y editarían en un libro, constituyeron una riqueza del grupo (ver más adelante).
- ***Seminario Internacional “Las mujeres y el conocimiento: investigación, políticas y debate”:*** *en junio 2017, dos días de paneles de presentación de avances de los estudios y de compartir con profesionales de otros países y de otras disciplinas temas que fueron desde la educación superior hasta la situación de las mujeres jóvenes en las Ciencias Sociales y la posición de las mujeres en la ciencia. El Seminario, como en su anterior ocasión, convocó a más de 100 participantes en la Universidad del Pacífico¹⁷.*
- ***Libro “Desigualdad en la academia: mujeres en las ciencias sociales peruanas”***, *ha sido editado por Lorena Alcázar y María Balarin de GRADE y congrega ocho capítulos que responden a ocho estudios auspiciados por el GS, tanto de las*

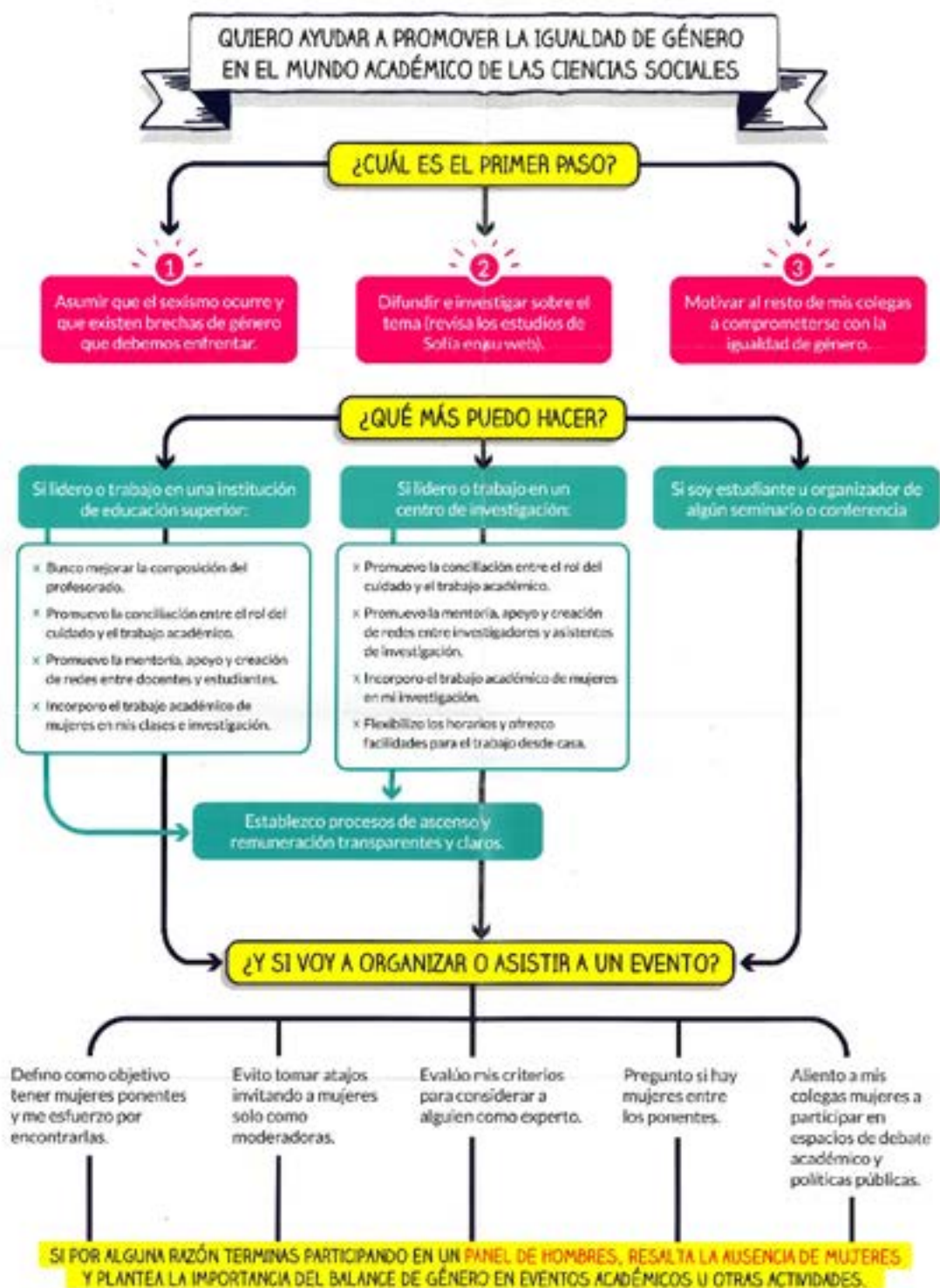


investigadoras “consagradas” como de las jóvenes. Dos cuestiones importantes a subrayar en la experiencia. En primer lugar, el libro fue más que el libro, fue la oportunidad de un diálogo entre disciplinas, interinstitucional e intergeneracional. En segundo lugar, como se mencionó líneas antes, los avances de los estudios se iban presentando en las reuniones del EP y fueron enriquecidos, según las entrevistadas para esta sistematización, con los aportes de las otras Sofías lo que fortificó el espíritu colectivo del equipo¹⁸. La mayoría de las referencias que se resumen en la Primera Sección de este documento, provienen de algunos de los estudios de este libro, lo cual hace innecesario su glose. El libro fue presentado en mayo 2018 y existe tanto una versión virtual como impresa.

- ***Ampliación del Directorio.*** Tarea permanente que permitió mejorarlo y hacerlo crecer con nuevas adherentes.
- ***Kit de activismo Sofía.*** Con el # las mujeres saben se publicó un interesante encarte de apoyo para sugerir los pasos sobre cómo promover la igualdad en el mundo profesional de las Ciencias Sociales y cómo neutralizar los denominados “AllMalePanel” (Ver página siguiente).

¹⁷ <http://www.gruposofia.org.pe/eventos/eventos-de-sofia>

¹⁸ <http://drive.google.com/file/d/0B4kljw8XggzpRDJaVnI3Sm15X0ZMNFE1anNGelBjZUE0WHVI/view>





4. ¿Y AHORA CÓMO NOS ORGANIZAMOS? *Un reto en tiempo presente*

La organización del Grupo Sofía aparece como un reto en constante construcción. Empezó, como se ha referido en la sección N°2, como un grupo de académicas que compartían un desasosiego común sobre su marginación del debate y la opinión informada en Ciencias Sociales y esa fue la amalgama que mantuvo al grupo de las dos universidades y los dos centros de investigación. En las entrevistas realizadas para esta sistematización, hubo una amplia coincidencia en cómo a lo largo de los cuatro años, la institucionalidad del Grupo Sofía se fue construyendo sobre la base de las confianzas personales y con un alto aporte de trabajo voluntario de su Equipo Promotor. Más aún, pese a que algunas investigadoras “*entraron y salieron y regresaron*” del Equipo Promotor de la iniciativa, fueron reincorporadas sin contratiempos. Según las actas de asistencia a las reuniones del EP, de 20 integrantes que aparecen en los registros en el año 2014, 14 investigadoras de las cuatro instituciones se han mantenido activas desde entonces hasta el 2018¹⁹.

Desde el año 2016 se coordinó más decididamente para dar organicidad al Grupo Sofía²⁰. El núcleo central fue y sigue siendo el Equipo Promotor, el mismo que se ha mantenido al ritmo del interés, responsabilidad y compromiso con el tema, de las investigadoras que acudieron a las convocatorias iniciales; en la práctica *no representan* a sus cuatro instituciones en sentido estricto: es una adscripción personal que emana de la membrecía institucional de cada una, no de representación (no hubo elecciones dentro de cada institución para nombrar sus “representantes”). El trabajo realizado por las integrantes del EP es voluntario; se ha contado con una Coordinación Ejecutiva que, en la práctica, descansa en las profesionales donde está aposentado el proyecto del IDRC dado que asumen la responsabilidad de ejecución/supervisión de actividades y asignación presupuestal.

Además del Directorio de investigadoras, el GS convocó a los “Amigos de Sofía” cuyo número, en el registro que aparece en sus archivos, bordea las 120 personas, más del 50% de ellas menores de 40 años y con una carrera profesional en construcción²¹.

La sistematización de los primeros meses del Grupo Sofía realizada por Silvana Vargas en el 2014 ya citada, coincide con la información de su sitio web, en el que se mencionan a las cuatro organizaciones “fundadoras” como las referentes del Grupo Sofía²² con presencia en el Equipo Promotor. La descripción de las actividades de este Equipo, en la práctica, coincide con las tareas comprometidas con la Iniciativa Think Tank - IDRC. No obstante, algunas entrevistadas para esta sistematización subrayaron que había que *diferenciar* que la dinámica del grupo- particularmente del Equipo Promotor del GS- era una, y la que imponía el ritmo de los compromisos

¹⁹ Información sistematizada por Pamela Cantuarias, asistente ejecutiva del GS. Abril 2018.

²⁰ Documento 2 de Definición del Grupo Sofía: Organización y Funcionamiento.

²¹ Encuesta realizada a integrantes del Directorio y de la Red Sofía. Abril 2018.

²² <http://www.gruposofia.org.pe/-quienes-somos/-como-nos-organizamos>



del proyecto con IDRC, otra. En la práctica, como lo reseña Vargas (2014: 174), quienes integran el Equipo Promotor asumen responsabilidades para el funcionamiento del Grupo, pero también tienen funciones ejecutivas que abarcan las actividades y compromisos derivados de la Iniciativa Think Tank. De las Ayuda Memoria y Actas que se han podido reconstruir, en el año 2016 hubo cinco reuniones del EP con una asistencia promedio de 12 personas; en el 2017 se realizaron cuatro reuniones, con una asistencia promedio de nueve personas. En estas reuniones ejecutivas se tomaron las decisiones remarcando, indirectamente, que ése es el espacio donde se aloja el poder.

Como se insinúa en el título de la sección, la organicidad del GS aparece en construcción y más necesaria cuatro años después de su nacimiento, cuando entre sus logros está la visibilidad de su empeño y los requerimientos de participación de otras investigadoras, por graficar sólo un par de situaciones.

Incrementar la velocidad de su incidencia es un reto. Éste fue enfrentado en abril del 2018 con la decisión de elegir, entre las integrantes del EP, a un Comité Directivo (CD). El Equipo Promotor votó para elegir a cinco investigadoras. Ellas integran el nuevo CD que ha adoptado, entre sus acuerdos más importantes, la responsabilidad de conducir las actividades de: difusión, incidencia, gestión del Directorio, sostenibilidad y actividades del proyecto. Se han formado núcleos de trabajo en estas cinco líneas temáticas, las cuales estarán a cargo de una miembro del CD contando con la participación de las integrantes del EP que así lo deseen. Integrantes del Equipo Promotor seguirán siendo convocadas para reuniones con una periodicidad trimestral y recibirán las actas de las reuniones mensuales del CD. En el trayecto de esta organicidad se espera ampliar la convocatoria al EP de profesionales de otras universidades y centros de investigación.

5. LOGROS Y DESAFÍOS: *Un breve resumen*

En esta sección se resumen los éxitos más notorios de Sofía que se han ido mencionando en páginas anteriores, así como los retos que aparecen en el sendero de su crecimiento.

- En primer lugar, en la línea de “hacer visible lo invisible” el Grupo Sofía ha sido un espacio fundacional para fusionar el desasosiego de profesionales marginadas por sus pares varones, con el coraje en demostrar no sólo que existen, sino que sus méritos profesionales y empeño académico han sido injustificadamente subvaluados. Como señaló una entrevistada: *Ahora es visible y legítimo hablar de las brechas de género en la academia*. Esta marginación, adicionalmente, había estado representando una merma real en la producción de conocimiento de las Ciencias Sociales.
- El diseño y organización del Directorio de Mujeres Investigadoras se convirtió también, desde su inicio, en una experiencia inédita para el círculo de mujeres profesionales cuyo sentido y valor se ven ratificados por las solicitudes de investigadoras que aspiran a su inclusión en el mismo. Con esta herramienta, se otorgó un cierto sentido de pertenencia que, como subrayó una persona entrevistada, *entre las integrantes del Directorio se contribuyó a levantar una conciencia crítica y a responder a una demanda que estaba siendo planteada un poco desarticuladamente en las redes*.
- Fue un logro evidente la primera publicación virtual del GS que, sumado al primer Seminario, ubicó los reflectores sobre una problemática que era soslayada incluso dentro de la academia misma. Este empeño ascendió hasta la experiencia de las investigaciones que se convocaron y adjudicaron en el año 2016 y que fueron publicadas bajo el título de *“Desigualdad en la Academia: Mujeres en las Ciencias Sociales Peruanas”*. En ellas, las investigadoras que conforman Sofía demostraron con evidencia esta marginación insólita a la cual se enfrentan en sus espacios laborales. Pero, además, generaron una experiencia palpable de colaboración interdisciplinaria, intergeneracional e interinstitucional.
- En el inicio de la iniciativa del Grupo Sofía fue también clave el diseño de una campaña de medios de comunicación. Por un lado, se convocó a la prensa escrita y televisiva para difundir la campaña *“Las Mujeres Saben”* pero también se utilizaron los medios virtuales como la Página Web que se actualiza constantemente con noticias sobre eventos y oportunidades. Se creó también un sitio en Facebook que, a la fecha, contabiliza cerca de 1,800 seguidores los cuales son, a su vez, una caja de resonancia pues replican las noticias ahí consignadas.
- En las entrevistas realizadas para esta sistematización, se recogieron las opiniones del entorno de las investigadoras respecto de Sofía. Nos comentaron que los colegas varones cuando se debatía sobre un tema específico preguntaban *“¿Y qué dicen las Sofías?” // Los colegas se han sentido interpelados por la visibilización*

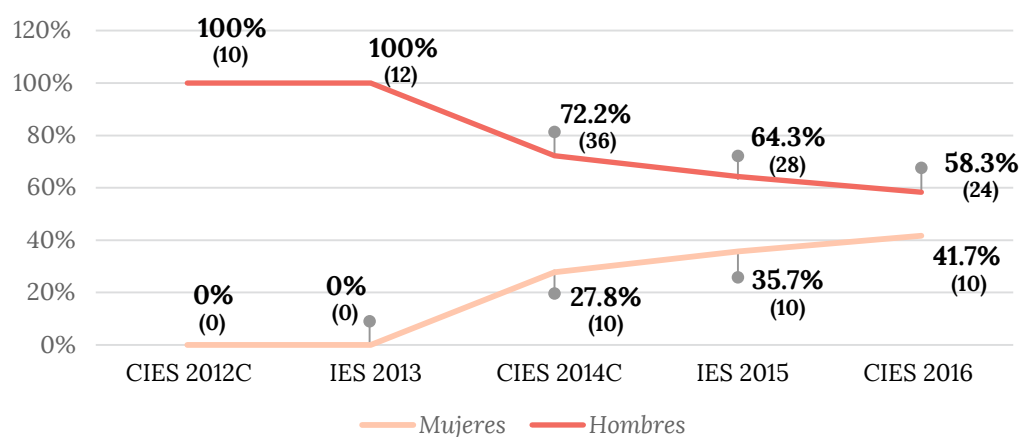


de las diferencias, y se cuidan más en la composición de las mesas y paneles. // En su trabajo a mi marido le dicen ¿cómo es estar casado con una Sofía? Se debe mencionar que este esfuerzo de visibilizar esta problemática desde el Grupo Sofía en Perú va acompañado con otras iniciativas locales como <https://www.facebook.com/eventosparahombres/?fref=ts> página creada para poner bajo reflectores la ausencia de mujeres en paneles, reportajes y eventos, lo cual redundará en una menor calidad del debate público. Igualmente, conformada por politólogas de 16 países latinoamericanos se encuentra la red “No sin mujeres” (<http://www.nosinmujeres.com/>) para visibilizar y potenciar el trabajo de las mujeres dedicadas a la Ciencia Política latinoamericanista.

- Algunos cambios se van registrando en esta confluencia de esfuerzos. Sólo para graficar esta afirmación, como consigna un cuadro de las investigadoras Alcázar, Balarín & Román (2018: 74), en el Seminario Anual del CIES la presencia de mujeres en los eventos públicos y mesas de investigación ha aumentado en los últimos tres años, aunque sigue siendo menor que la de los varones:

En el terreno de los desafíos, estos podrían caracterizarse como expresión de una crisis de crecimiento. El GS se ha ido fortaleciendo y cuenta ya con un

Participación de mujeres y hombres en el Seminario Anual del CIES (2012 - 2016)



espacio en el mundo académico como un grupo de mujeres prestigiosas y sólidas profesionalmente. Este alentador panorama coloca como ejes de discusión:

- Luego de cuatro años de funcionamiento, está en evaluación la gravitación de las cuatro instituciones fundadoras en los espacios de toma de decisión del GS – de hecho, en la elección de un Comité Directivo de cinco personas, no está incluida una investigadora de una de las universidades fundadoras- y esta definición organizativa es importante cuando se debate el ingreso de investigadoras de otras universidades o centros de investigación y de sus instituciones de origen



como posibles asociados al GS. ¿Cómo sería este proceso de inclusión? ¿Cuál es el espacio del GS para acogerlos?

- Cómo compatibilizar las dinámicas de los centros integrantes de la iniciativa, dos ONG de investigación y dos universidades. Internamente con procedimientos de delegación diferentes, con obligaciones diversas en la asignación de tiempos disponibles para la labor voluntaria. *En los Centros de Investigación, aseguró una entrevistada, las estructuras son más flexibles, las posibilidades de promoción e investigación más fluidas, aunque se depende del acceso a fuentes de financiamiento externo.* Y esto, se subrayó, traería consecuencias en los *tiempos disponibles de las investigadoras, en cómo cada institución ha ido generando su propia representación dentro del Equipo Promotor, por ejemplo, y cómo asignar recursos para contar con apoyos para tareas administrativas.* En concreto, el GS está en este momento adoptando una organicidad más acotada y que, sin perderse la flexibilidad y la confianza inicial, sea más eficiente.
- Otro desafío se refiere a la proyección externa del GS. Se ha insistido en la urgencia de trazar un plan de *mentorías* y de búsqueda de recursos para apoyar el trabajo de jóvenes investigadoras ²³. Pero esa proyección, debe también ser territorial pues las actividades se han concentrado principalmente en Lima mientras que se reciben demandas de las otras regiones del país para la réplica de la experiencia.
- Otro desafío se refiere a la proyección externa del GS. Se ha insistido en la urgencia de trazar un plan de mentorías y de búsqueda de recursos para apoyar el trabajo de jóvenes investigadoras . Pero esa proyección, debe también ser territorial pues las actividades se han concentrado principalmente en Lima mientras que se reciben demandas de las otras regiones del país para la réplica de la experiencia.

²³ La Red de Amigos de Sofía contabiliza 120 investigadoras más del 50% menor de 40 años y con una trayectoria profesional en construcción. En una encuesta circulada entre ellas en abril 2018, más del 50% expresó su disponibilidad de asistir voluntariamente a investigadoras senior.

6. (A MANERA DE) *Lecciones aprendidas*

En su temprana sistematización del año 2014, Silvana Vargas levantó algunas “lecciones” de la experiencia, las mismas que mantienen su vigencia. Se podrían incluir algunas otras:

- La generación de evidencia para el sustento y argumentación informada sobre la situación de las profesionales sigue constituyendo una lección de gran valor. Le resta emotividad al reclamo y lo legitima en el lenguaje académico. La producción de conocimiento en base a diagnósticos y estudios tanto cuantitativos como cualitativos como la condensada en las publicaciones del GS son un excelente indicador de esta afirmación.
- En ese esfuerzo, la legitimidad profesional en el mundo académico nacional de sus impulsoras fue un plus. En otras palabras, es posible que el peso de los nombres y posiciones de las convocantes iniciales haya jugado un rol clave en la llamada de atención a los y las colegas y otros espacios sociales como los medios de comunicación y autoridades universitarias. Ese primer llamado fue seguido y respondido con entusiasmo por muchas otras que encontraron en las afirmaciones del GS una empatía con sus malestares profesionales.
- Se requiere del diseño de una estructura ágil con responsabilidades definidas y sobre todo con linderos del campo de atribuciones reconocidos por el grupo fundador. Éste asumiría la responsabilidad de consolidarse internamente con mecanismos que deberían corresponder a cada etapa de crecimiento.

7. *El proceso de formación del grupo sofía en nueve pasos*

Con la intención de resumir el proceso desarrollado por el Grupo Sofía, el cual se ha ido glosando en las páginas precedentes, se condensan los pasos que se fueron tomando en sus cuatro años de existencia en el siguiente recuadro.

1. *Compartir entre algunas colegas un cierto desasosiego sobre la invisibilidad de las profesionales de las Ciencias Sociales en el medio académico, y auto – convocarse para generar una iniciativa que revierta esa situación.*
2. *Dentro del espectro disciplinario de las Ciencias Sociales, identificar colegas de centros de investigación y universidades, con prestigio, buena formación académica y experiencia en investigación que conformen un núcleo fundador y sean inicialmente, la cara visible de la iniciativa.*
3. *Tratar, en lo posible, que la iniciativa sea un esfuerzo inter – institucional y que las instituciones de procedencia de sus miembros, tengan prestigio en su territorio.*
4. *Diseñar un Plan de Trabajo que incluya estudios sobre la situación de las profesionales de las Ciencias Sociales así como acciones de difusión e incidencia en medios académicos y de comunicación. La organización de un Seminario público que genere interés podría ser una primera acción de impacto local.*
5. *En dicho Plan de Trabajo, delinear las pautas para crear una Red/ Directorio de investigadoras que especifique con claridad los requisitos de integración en la misma. Además de las especialidades de sus integrantes, la Red debería incluir los enlaces con sus respectivas instituciones y/o el acceso a sus artículos y estudios.*
6. *En el proceso de producir conocimiento, al GS le funcionó como un factor enriquecedor la confluencia intergeneracional e interinstitucional en el debate de los avances de los estudios. La información generada sembró la base argumentativa tanto al interior de los medios académicos como en los de comunicación.*
7. *Amplio uso de los medios de comunicación alternativos y generación de un sitio web que difunda información de importancia al quehacer del Grupo así como de las profesionales de CCSS (eventos, becas, convocatorias a empleo, etc.)*



8. *Buscar recursos tanto internos como de las agencias de cooperación internacional que faciliten un soporte administrativo a la ejecución de ciertas actividades, así como a las investigaciones y campañas periodísticas.*
9. *Dotarse de una organicidad sencilla y transparente, con delimitación clara de las atribuciones y responsabilidades.*



Referencias

Ames Patricia, Correa Norma “Mujeres en carreras científicas: una aproximación antropológica desde las narrativas y las trayectorias de vida de científicas sociales peruanas” en *Desigualdad en la academia: mujeres en las ciencias sociales peruanas*. Lorena Alcázar y María Balarin (editoras). Lima, GRADE 2018.

Alcázar, Lorena, Balarín María, Escudero Aurora “El Entorno de la Investigación Social en el Perú” en *Desigualdad en la academia: mujeres en las ciencias sociales peruanas*. Lorena Alcázar y María Balarin (editoras). Lima, GRADE 2018.

Alcázar, Lorena, Balarín María, Román Andrea “Oportunidades y barreras en la trayectoria de las científicas. sociales peruanas” en *Desigualdad en la academia: mujeres en las ciencias sociales peruanas*. Lorena Alcázar y María Balarin (editoras). Lima, GRADE 2018.

Balarín María “Las mujeres en las Ciencias Sociales: reflexiones sobre el contexto peruano a partir de una revisión de la literatura internacional”, en *Bajo el radar de Sofía. Oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú*. Vargas, Silvana, comp Lima, IEP, 2014.

Barrantes Roxana, Busse Erika “Regímenes de inequidad: docentes economistas y proceso de nombramiento y promoción en universidades públicas y privadas en tres regiones del Perú” en *Desigualdad en la academia: mujeres en las ciencias sociales peruanas*. Lorena Alcázar y María Balarin (editoras). Lima, GRADE 2018.

Espinoza Karen, Rodríguez María Fernanda “Dedicarse a la investigación? Barreras, oportunidades y expectativas de las jóvenes de sociología y economía de la PUCP” en *Desigualdad en la academia: mujeres en las ciencias sociales peruanas*. Lorena Alcázar y María Balarin (editoras). Lima, GRADE 2018.

León Janina “Presencia de las mujeres en la Academia: el caso de las Ciencias Sociales en el Perú”, en *Bajo el radar de Sofía. Oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú*. Vargas, Silvana, comp. Lima, IEP, 2014.

Ñopo Hugo “Mujeres en las Ciencias Sociales en el Perú: avances y retos”, en *Bajo el radar de Sofía. Oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú*. Vargas, Silvana, comp. Lima, IEP, 2014.

Vargas Silvana “*Bajo el radar: sistematización del proyecto para la constitución del Grupo Sofía – Mujeres Profesionales en Ciencias Sociales en el Perú*”, en *Bajo el radar de Sofía. Oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú*. Vargas, Silvana, comp. Lima, IEP, 2014.

