



Colección
Aportaciones para la política pública
Comisiones ANUIES



Género

Universidad Autónoma de Nayarit



COMISIÓN DE GÉNERO

**Igualdad de Género en las Instituciones
de Educación Superior en México**



ASOCIACIÓN NACIONAL DE UNIVERSIDADES
E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Luis Armando González Placencia
Secretario General Ejecutivo

Gustavo Rodolfo Cruz Chávez
Coordinador General de Vinculación Estratégica

Luis Alberto Fierro Ramírez
Coordinador General de Fortalecimiento Académico e Institucional

Irma Andrade Herrera
Coordinadora General de Planeación y Buena Gestión

José Luis Cuevas Nava
Director Ejecutivo de Publicaciones y Fomento Editorial



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT

Norma Liliana Galván Meza
Rectora

Margarete Moeller Porraz
Secretaria General

Hugo Fabio Pérez Ocampo
Director de Fomento Editorial y Artes Gráficas

COMISIÓN DE GÉNERO

**Igualdad de Género en las Instituciones
de Educación Superior en México**

Personas autoras

Norma Liliana Galván Meza
Angelina del Carmen Yah Torres
Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez
Dalinda Isabel Sandoval Acosta
Edith Mendieta Mendieta
Fabiola González Román
Laura Elena Arellano Rivera
Laura Isabel Cayeros López
Leticia Jannet Paredes Guerrero
Lourdes Consuelo Pacheco Ladrón de Guevara
Ma. del Rocío Figueroa Varela
María del Refugio Navarro Hernández
Mayra González Flores
Xóchitl Angélica Arreola Ávila

378.0082 LC1571.M6
I48 I48

Género/ Comisión de Igualdad de Género/ Igualdad de género en las Instituciones de Educación Superior en México / Personas autoras: Norma Liliana Galván Meza, Angelina del Carmen Yah Torres, Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez, Dalinda Isabel Sandoval Acosta, Edith Mendieta Mendieta, Fabiola González Román, Laura Elena Arellano Rivera, Laura Isabel Cayeros López, Leticia Jannet Paredes Guerrero, Lourdes Consuelo Pacheco Ladrón de Guevara, Ma. del Rocío Figueroa Varela, María del Refugio Navarro Hernández, Mayra González Flores y Xóchitl Angélica Arreola Ávila / Ciudad de México : ANUIES, Dirección Ejecutiva de Publicaciones y Fomento Editorial, Universidad Autónoma de Nayarit, 2025.

134 páginas – (Colección Aportaciones para la política pública. Comisiones ANUIES; 14)

ISBN Obra completa 978-607-451-260-1
Volumen 14: 978-607-451-280-9

1. Mujeres Educación superior México 2. Igualdad de género México 3. Mujeres Violencia contra México I. Título II. Serie.

Coordinación editorial
José Luis Cuevas Nava

Cuidado editorial
María Antonia Rodríguez Rodríguez

Diseño de interiores
Cristina Mera Manzo

Maquetación de interiores
Gabriela Oliva Quiñones

Diseño de forros
Aldo Alejandro Estrada Trejo, con apoyo de inteligencia artificial (herramienta Google Gemini), 2025

Primera edición, 2025

ISBN Obra completa: 978-607-451-260-1
Volumen 14: 978-607-451-280-9

© 2025, ANUIES
Tenayuca 200
Col. Santa Cruz Atoyac
Alcaldía Benito Juárez
C.P. 03310, Ciudad de México

Grupo de apoyo a la Comisión Nacional de Género

Lourdes Consuelo Pacheco Ladrón de Guevara (coordinadora)

Dalinda Isabel Sandoval Acosta

Fabiola González Román

Laura Elena Arellano Rivera

Laura Isabel Cayeros López

Ma. del Refugio Navarro Hernández

Ma. del Rocío Figueroa Varela

Xóchitl Angélica Arreola Ávila

**Participantes de Redes ANUIES en los trabajos
de la Comisión Nacional de Género**

Red Nacional de Instituciones de Educación Superior.

Caminos para la Igualdad (RENIES-Igualdad)

Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez

Leticia Jannet Paredes Guerrero

**Red de Género, Inclusión y Equidad Social
de la Región Centro Occidente (RCO-REGIES)**

Mayra González Flores

Red de Estudios de Género de la Región Sur-Sureste (RSS-REGEN)

Angelina del Carmen Yah Torres

Red de Igualdad entre los Géneros de la Región Centro-Sur (RCS-RIEG)

Edith Mendieta Mendieta

Contenido

I. Diagnóstico de Género de las Instituciones de Educación Superior de México	13
Introducción	13
Objetivos del Diagnóstico	14
Metodología	14
1. El acceso de las mujeres a la educación superior	17
Persistencia de la brecha en posiciones académicas administrativas	27
Normatividad	27
Marco normativo internacional	27
Marco normativo nacional	30
Acciones realizadas y redes oficiales	34
2. Políticas de género en la educación superior	37
Las políticas de género en la Secretaría de Educación pública	38
Las políticas de género en CONACYT (CONAHCYT-SECIHTI)	39
El modelo de Equidad de Género de Inmujeres	45
La Norma Mexicana 025 en Igualdad Laboral y no Discriminación	47
3. Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las IES	49
Institucionalización de la Perspectiva de Género	49
Transversalización de la Perspectiva de Género	52
Datos del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES)	55

4. Presencia del género y feminismo en la academia	61
Programas educativos relacionados con género y feminismo	61
Centros de estudios de Género	62
Revistas académicas sobre género y feminismo	63
Redes académicas	64
Congresos sobre género y feminismo	64
Los protocolos de atención a las violencias	69
Espacios seguros	75
Población LGBTTTIQ+	76
El trabajo con hombres	77
Activistas y colectivas	78
Impacto de las colectivas en la transformación de las IES	78
Reflexiones derivadas del Diagnóstico	88
Anexo: una mirada a las políticas de igualdad en las universidades seleccionadas, España, Argentina y Chile	91
Referencias	97

II. Plan de mejora de Igualdad de Género para las Instituciones de Educación Superior en México	103
Objetivo general del plan de mejora	103
Objetivos generales y específicos	105
Identificación de áreas de mejora	107

III. Propuesta de política pública de Género: construyendo igualdad en las Instituciones de Educación Superior en México	115
Presentación	115
Antecedentes	117
Marco normativo	119
Principios rectores	125
Referencias	131

I. Diagnóstico de Género en las Instituciones de Educación Superior

Introducción

La certeza de que las universidades son instituciones androcéntricas donde las mujeres irrumpimos a partir del ejercicio del derecho a la educación y a la participación en el ámbito público y el desarrollo del país, condujo a repensar la necesidad de discutir problemas nacionales y sociales, así como a tomar conciencia de cuáles eran las realidades que vivíamos como universitarias.

Diversos grupos de mujeres organizadas, como el *Grupo Autónomo de Mujeres Universitarias* en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) en 1979, el *Colectivo Encuentro de Mujeres* en la Universidad Autónoma de Querétaro en 1993 y otros, iniciaron la tarea de analizar la situación de las mujeres al interior de las universidades. Ello dio origen a una serie de diagnósticos, foros y encuentros donde se analizaban diversas temáticas de las mujeres en la educación superior. El propósito era construir una sociedad más justa al transformar la situación de desigualdad en que se encontraban las mujeres y desde luego, cambiar las relaciones de las mujeres en las Instituciones de Educación Superior (IES).

La energía de las mujeres universitarias organizadas, el movimiento feminista, la creación de teorías sobre la desigualdad de género y las denuncias de las jóvenes sobre abusos, abrieron posibilidades para transformar las instituciones de educación superior, con el fin de que se atendiera la agenda de las mujeres. Entre estas posibilidades destacan la construcción de igualdad de género al interior de las IES y la eliminación de las violencias.

Objetivos del Diagnóstico

Objetivo general

Analizar la situación de género en las instituciones de educación superior en México, mediante la identificación de brechas, barreras y avances en la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género, para generar estrategias y recomendaciones que contribuyan a la equidad, la erradicación de las violencias y la participación igualitaria en el ámbito de la educación superior.

Objetivos específicos

- Precisar la implementación y efectividad de la normativa y políticas de igualdad de género en las IES.
- Evaluar la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la estructura académica y administrativa.
- Determinar el impacto de los programas educativos y centros de estudios de género en la transformación de la educación superior.
- Examinar la respuesta institucional ante las violencias de género, y la percepción de seguridad en los espacios universitarios.
- Proponer estrategias y recomendaciones para fortalecer la igualdad de género en las IES con base en hallazgos del diagnóstico.

Metodología

Enfoque y diseño del estudio

- Enfoque mixto: se combinaron métodos cualitativos y cuantitativos para una comprensión integral de la situación.
- Diseño descriptivo-exploratorio: permitió obtener una visión general y profundizar en los aspectos críticos.

Fuentes y técnicas de recolección de datos

- Revisión documental: análisis de leyes, normativas, informes institucionales y bases de datos oficiales.

- Análisis de casos: identificación de universidades que han implementado políticas exitosas en materia de igualdad.
- Observación institucional: evaluación de espacios físicos, carteles institucionales, lenguaje utilizado en documentos y campañas.

Análisis de datos

- Cuantitativo: uso de estadística descriptiva para evaluar tendencias en la matrícula estudiantil, representación en cargos administrativos y brechas de género en el personal académico y administrativo.
- Cualitativo: análisis de contenido de documentos normativos, categorización de hallazgos y síntesis de casos.

Validación y presentación de resultados

- Elaboración de informes comparativos entre IES con distintas estrategias de igualdad.
- Propuestas de acción basadas en los resultados, dirigidas a autoridades universitarias y organismos de educación superior.

La propuesta de diagnóstico presenta una mirada sobre temáticas de género en educación superior seleccionadas, el cual debería profundizarse si se quiere tener un diagnóstico más detallado. El primer apartado aborda, muy someramente, el acceso de éstas a la educación superior en México, para mostrar que en el siglo XXI la presencia de las mujeres en la educación es una realidad incuestionable, puesto que las mujeres son más del 50 % en la matrícula de licenciatura, el 47 % en la docencia y el 42 % en el personal administrativo.

El segundo apartado se refiere a la normatividad internacional y nacional con la finalidad de establecer el marco en el que las acciones referidas a las mujeres están fundamentadas: derecho a la educación superior, derecho a la educación superior sin violencia, eliminar estereotipos de género y derecho a asumir cargos de dirección y poder, entre los principales. De ello se concluye la necesidad de actualizar las leyes orgánicas de las IES, y en general toda la normatividad, en congruencia con los acuerdos firmados por el país. A partir del marco normativo nacional se muestran las acciones emprendidas para cumplimentar los acuerdos internacionales.

El tercer apartado da cuenta de las principales políticas de género en la educación superior a través del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI-PFCE-PROFEXCE), que otorgaba recursos públicos extras al presupuesto ordinario y en cuyo diseño se planteó un Programa de Gestión de Género de 2010 a 2021. También se aborda la apertura de fondos específicos para la investigación de género en CONACYT, hoy Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI), lo cual permitió consolidar el campo de investigación en género y feminismo.

El cuarto apartado refiere los procesos de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las IES, lo que refleja una heterogeneidad en su implementación y puesta en práctica, ya que existen Instancias de Igualdad integradas por una sola persona, y otras donde colaboran más de diez personas. En cuanto a la transversalización, se da cuenta de algunas acciones realizadas, que no alcanzan a cubrir los múltiples aspectos de las IES. El conjunto de los dos procesos es evaluado por el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES), el cual arroja un índice de igualdad de género de 2 en 2021, de un total esperado de 5.

El quinto apartado muestra la presencia del género y el feminismo en la academia referido a programas educativos relacionados con género y feminismo de nivel licenciatura, especialidad, maestría y doctorado; a los centros de estudios de género; a revistas académicas específicas sobre género y feminismo, así como a las redes académicas.

El sexto apartado se refiere a la atención a la violencia en las diversas IES, para lo cual se realiza un somero análisis del protocolo de atención a las violencias, principal instrumento que han puesto en vigor las IES. Se señala la necesidad de actualizarlo, agilizar los procesos y evaluar permanentemente su efectividad. Además, se incluye una breve reflexión sobre las activistas y colectivas como nuevos sujetos sociales al interior de las IES, quienes se han convertido en interlocutoras de las políticas y acciones de género en las instituciones.

El séptimo apartado se refiere al acceso de las mujeres a los cargos administrativos y de poder como un derecho fundamental. Es necesario profundizar en la integración de todos los órganos colegiados de las IES, tanto administrativos como académicos, de acuerdo a como lo establece la legislación de paridad.

1. El acceso de las mujeres a la educación superior

El acceso de las mujeres a la educación en general se planteó como uno de los mecanismos para incorporarlas al desarrollo. La Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer se realizó en México del 19 de junio al 2 de julio de 1975¹. La Conferencia estuvo auspiciada por el gobierno de México y la Organización de las Naciones Unidas que declaró ese año como Año Internacional de la Mujer. La Conferencia de 1975 tuvo tres objetivos principales: 1) igualdad de género y eliminación de discriminación con motivos de género; 2) plena participación de las mujeres en el desarrollo; y 3) mayor contribución de las mujeres a la paz mundial.

La educación ha tenido un lugar central para el avance de las mujeres, pues se ha considerado que el acceso igualitario de mujeres y hombres a la educación podría eliminar la misoginia, la desvaloración de las primeras y contribuir a erradicar otras desigualdades. Por ello es preciso realizar diagnósticos puntuales sobre la incorporación de las mujeres a la educación media superior y superior, para remover los obstáculos a los que se enfrentan.

La llegada de las mujeres a las universidades mexicanas se remonta a aquellas que lograron entrar a dichas instituciones de manera excepcional; sin embargo, será en la segunda mitad del siglo xx cuando las mujeres comenzaron a participar de manera masiva en las universidades y, en general, en las instituciones de educación superior. A ello contribuyó la expansión del sistema educativo en

¹ ONU. Primera Conferencia Mundial de la Mujer, 1975. Disponible en: <https://www.un-women.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

las décadas de 1970 y 1980 del siglo xx, la creciente urbanización del país y a la introducción de nuevas ideas sobre el papel de las mujeres en la sociedad.

En 1970, el porcentaje de las mujeres en la matrícula universitaria era de 17.3 % (Aragón y otras, 2020), para el siglo xxi la presencia de las mujeres en las universidades mexicanas es arriba del 50 %.

Tabla 1. Matrícula nacional de licenciatura por sexo, 2014-2024

Matrícula nacional licenciatura					
Año	Mat. Lic.	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres
2014	3,548,439	1,776,498	50.06	1,771,941	49.94
2015	3,740,744	1,869,414	49.97	1,871,330	50.03
2016	3,916,845	1,968,852	50.27	1,947,993	49.73
2017	4,035,251	2,047,665	50.74	1,987,586	49.26
2018	4,170,970	2,132,035	51.12	2,038,935	48.88
2019	4,369,037	2,257,661	51.67	2,111,376	48.33
2020	4,411,951	2,320,041	52.59	2,091,910	47.41
2021	4,492,666	2,407,757	53.59	2,084,909	46.41
2022	4,592,706	2,470,050	53.78	2,122,656	46.22
2023	5,192,618	2,789,562	53.71	2,403,056	46.29
2024	5,393,078	2,908,836	53.93	2,484,242	46.07

Fuente: cuadro elaborado a partir de: *México: estudiantes de licenciatura en universidades públicas y privadas por sexo*, <https://www.execum.unam.mx/#> y ANUIES (2023). Anuarios Estadísticos de Educación Superior <https://www.anui.es.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>

Diversos estudios sobre la distribución de la matrícula de licenciatura por sexo (Aragón y otras 2021; Buquet, y otras, 2018) señalan la existencia de segregaciones por género. Se reconoce que las mujeres tienden a matricularse en licenciaturas consideradas feminizadas, vinculadas a la salud, los cuidados y

las humanidades, mientras que los hombres lo hacen en carreras de ingeniería, ciencias exactas y agronomía. Aunque en los años recientes esta tendencia ha comenzado a cambiar, la elección de carrera sigue siendo influida por una cultura de género basada en valores androcéntricos, que asigna a los hombres roles vinculados a la producción, mientras que a las mujeres se les relaciona a los cuidados y a la reproducción.

Los datos muestran un avance significativo en el acceso de las mujeres a la educación superior. Mientras que en 1970 sólo el 17.3 % de la matrícula correspondía a mujeres, para el siglo XXI su participación ha superado el 50-%. Entre 2014 y 2024 la matrícula femenina pasó de 50.06 % a 53.93 %, lo que indica una tendencia sostenida de crecimiento.

- **Interpretación de la tendencia:** aunque el acceso femenino ha aumentado, es crucial analizar si este incremento se traduce en igualdad en condiciones de estudio y oportunidades postuniversitarias.
- **Distribución en áreas de estudio:** la segregación sexogenérica en la elección de carrera sigue siendo un reto, con mujeres concentrándose en áreas de salud, cuidados y humanidades, mientras que los hombres en ingeniería y ciencias exactas, lo que responde a patrones culturales y valores androcéntricos.

En ese sentido, la presencia de las mujeres como parte del personal académico de tiempo completo llegaba casi al 43 % en el periodo 2014-2022.

Tabla 2. Personal docente en el ámbito nacional. Tiempo completo

Año	Total T.C.	% T.C.	T.C. Mujeres	% T.C. Mujeres	T.C. Hombres	% T.C. Hombres
2014	96,678	24.42	37,680	38.97	58,998	61.03
2015	95,019	22.42	36,653	38.57	58,366	61.43
2016	99,113	22.95	38,989	39.34	60,124	60.66
2017	104,200	23.60	41,739	40.06	62,461	59.94
2018	103,812	22.90	41,754	40.22	62,058	59.78
2019	104,195	22.62	42,362	40.66	61,833	59.34

2020	110,084	22.39	45,515	41.35	64,569	58.65
2021	110,213	22.77	45,700	41.47	64,513	58.53
2022	108,432	22.38	45,929	42.36	62,503	57.64

Fuente: cuadro elaborado a partir de: *México: docentes de tiempo completo en universidades públicas y privadas por sexo*, <https://www.execum.unam.mx/#>

Tabla 3. Personal docente (nacional) de medio tiempo en universidades públicas 2014-2022

Año	Total 1/2	% 1/2 Tiempo	1/2 Mujeres	% 1/2 Mujeres	1/2 Hombres	% 1/2 Hombres
2014	22,872	5.78	10,370	45.34	12,502	54.66
2015	21,182	5.00	9,535	45.01	11,647	54.99
2016	20,910	4.84	9,462	45.25	11,448	54.75
2017	18,995	4.30	8,502	44.76	10,493	55.24
2018	18,218	4.02	8,121	44.58	10,097	55.42
2019	19,078	4.14	8,647	45.32	10,431	54.68
2020	19,155	3.90	8,823	46.06	10,332	53.94
2021	17,938	3.71	8,380	46.72	9,558	53.28
2022	20,203	4.17	9,346	46.26	10,857	53.74

Fuente: cuadro elaborado a partir de: *México: docentes de medio tiempo en universidades públicas y privadas por sexo*, <https://www.execum.unam.mx/#>

Tabla 4. Personal docente (nacional) por horas en universidades públicas 2014-2022

Año	Total Hrs.	% Hrs.	Hrs. Mujeres	% Hrs. Mujeres	Hrs. Hombres	% Hrs. Hombres
2014	269,755	68.14	115,732	42.90	154,023	57.10
2015	302,186	71.30	130,875	43.31	171,311	56.69
2016	305,782	70.81	132,629	43.37	173,153	56.63
2017	311,658	70.57	136,485	43.79	175,173	56.21
2018	325,445	71.78	143,451	44.08	181,994	55.92
2019	330,364	71.72	146,225	44.26	184,139	55.74

2020	355,340	72.27	159,962	45.02	195,378	54.98
2021	349,631	72.22	160,053	45.78	189,578	54.22
2022	349,047	72.04	161,105	46.16	187,942	53.84

Fuente: cuadro elaborado a partir de: *México: docentes por hora en universidades públicas y privadas por sexo*, <https://www.execum.unam.mx/#>

Las mujeres tienen una presencia relevante en el personal académico de las IES, sin embargo, esta representación no se mantiene al analizar los datos del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII).

En particular, los datos de 2018 sobre investigadoras e investigadores del SNII, en universidades que participan en la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior - Caminos para la Igualdad de Género (RENIES), muestran esta disparidad.

Tabla 5. Personal de investigación que pertenece al SNII y participante de RENIES (2018)

No.	Universidad	Total	Mujeres		Hombres	
			ABS	%	ABS	%
TOTAL		17 812	6 598	37 %	11214	63 %
1	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)	664	251	38 %	413	62 %
2	Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo (CIAD)	135	60	44 %	75	56 %
3	Centro de Investigaciones y Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional (CINVESTAV)	730	208	28 %	522	72 %
4	El Colegio de México (COLMEX)	189	86	46 %	103	54 %
5	EL Colegio de la Frontera Sur (ECOSUR)	145	55	38 %	90	62 %
6	Facultad Latinoamericana da Ciencia Sociales (FLACSO)	30	17	57 %	13	43 %

7	Universidad Iberoamericana (IBERO)	113	43	38 %	70	62 %
8	Instituto Politécnico Nacional (IPN)	1191	395	33 %	796	67 %
9	Instituto Tecnológico de Aguascalientes (ITA)	21	9	43 %	12	57 %
10	Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM)	507	160	32 %	347	68 %
11	Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA)	128	37	29 %	91	71 %
12	Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro (UAAN)	80	18	23 %	62	78 %
13	Universidad Autónoma de Baja California (UABC)	434	165	38 %	269	62 %
14	Universidad Autónoma de Baja California Sur (UABCS)	56	23	41 %	33	59 %
15	Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca (UABJO)	56	22	39 %	34	61 %
16	Universidad Autónoma de Campeche (UACAM)	56	10	18 %	46	82 %
17	Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ)	247	79	32 %	168	68 %
18	Universidad Autónoma de Coahuila (UADEC)	176	70	40 %	106	60 %
19	Universidad Autónoma de Yucatán (UADY)	276	92	33 %	184	67 %
20	Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH)	321	133	41 %	188	59 %
21	Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM)	334	137	41 %	197	59 %
22	Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMEX)	512	208	41 %	304	59 %
23	Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)	1114	393	35 %	721	65 %

24	Universidad Autónoma de Nayarit (UAN)	108	41	38 %	67	62 %
25	Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL)	806	288	36 %	518	64 %
26	Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ)	314	130	41 %	184	59 %
27	Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS)	277	93	34 %	184	66 %
28	Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP)	495	181	37 %	314	63 %
29	Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx)	99	46	46 %	53	54 %
30	Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ)	205	69	34 %	136	66 %
31	Universidad de Colima (UCOL)	191	66	35 %	125	65 %
32	Universidad de Guadalajara (Udeg)	1184	486	41 %	698	59 %
33	Universidad de Guanajuato (UG)	531	170	32 %	361	68 %
34	Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT)	146	55	38 %	91	62 %
35	Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED)	110	38	35 %	72	65 %
36	Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH)	353	101	29 %	252	71 %
37	Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH)	117	37	32 %	80	68 %
38	Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	4548	1801	40 %	2747	60 %
39	Universidad Politécnica de Sinaloa (UPSIN)	18	9	50 %	9	50 %
40	Universidad de Sonora (UNISON)	335	134	40 %	201	60 %

41	Universidad Tecnológica del Valle de Toluca (UTVT)	4	2	50 %	2	50 %
42	Universidad Veracruzana (UV)	456	180	39 %	276	61 %

Nota: cuadro elaborado a partir de datos de <https://observatorionacional-sisnai.secihti.mx/dataset/investigadoras-es-adscritos-sistemas-de-investigacion-sni-1-2-3-emerito-y-candidato-institucion/resource/5949cea9-1c9d-4e25-a378-aaf265f48b7d>

En cuanto a la presencia de las mujeres en el personal administrativo, los datos son los siguientes:

Tabla 6. Personal administrativo por sexo en Instituciones de Educación Superior, 2021

Institución	Mujeres		Hombres	
	ABS	%	ABS	%
Total	86,426	51 %	81,414	49 %
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)	1,937	52 %	1,761	48 %
Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo (CIAD)	34	62 %	21	38 %
El Colegio de la Frontera Norte (COLEF)	97	67 %	47	33 %
El Colegio de la Frontera Sur (ECOSUR)	54	53 %	47	47 %
Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)	58	62 %	35	38 %
Universidad Iberoamericana (IBERO)	441	48 %	486	52 %
Instituto Politécnico Nacional (IPN)	5,220	54 %	4,435	46 %
Instituto Tecnológico de Aguascalientes (ITA)	60	51 %	58	49 %
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM)	5,236	59 %	3,643	41 %
Tecnológico Nacional de México (TECNM)	9,299	51 %	9,109	49 %
Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA)	711	50 %	723	50 %
Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro (UAAAN)	395	44 %	513	56 %
Universidad Autónoma de Baja California (UABC)	1,059	54 %	916	46 %

Universidad Autónoma de Baja California Sur (UABCS)	84	36 %	147	64 %
Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca (UABJO)	1,146	51 %	1,086	49 %
Universidad Autónoma de Campeche (UACAM)	417	46 %	498	54 %
Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ)	873	47 %	993	53 %
Universidad Autónoma de Coahuila (UADEC)	3,647	53 %	3,288	47 %
Universidad Autónoma de Yucatán (UADY)	853	48 %	911	52 %
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH)	510	47 %	579	53 %
Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM)	1,398	56 %	1,103	44 %
Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMEX)	2,303	51 %	2,181	49 %
Universidad Autónoma de Nayarit (UAN)	1,053	51 %	1,019	49 %
Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL)	3,690	60 %	2,510	40 %
Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ)	473	50 %	469	50 %
Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS)	4,181	52 %	3,909	48 %
Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP)	1,585	48 %	1,727	52 %
Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT)	2,783	46 %	3,272	54 %
Universidad de Colima (UCOL)	1,899	46 %	2,199	54 %
Universidad de Guadalajara (UDEG)	5,580	53 %	4,983	47 %
Universidad de Guanajuato (UG)	1,498	51 %	1,467	49 %
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT)	683	39 %	1,051	61 %
Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED)	2,255	44 %	2,839	56 %
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UM-SNH)	149	50 %	151	50 %
Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH)	1,227	47 %	1,359	53 %
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	17,930	50 %	17,697	50 %
Universidad Pedagógica Nacional-Ajusco	653	54 %	561	46 %
Universidad Pedagógica Nacional-Gdl	13	62 %	8	13 %
Universidad Politécnica de Sinaloa (UPSIN)	150	50 %	153	50 %

Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo (UQROO)	148	52 %	135	48 %
Universidad de Sonora (UNISON)	1,193	50 %	1,237	50 %
Universidad Tecnológica de Aguascalientes (UTAgS)	46	62 %	28	38 %
Universidad Tecnológica del Valle de Toluca (UTVT)	90	60 %	60	40 %
Universidad Veracruzana (UV)	3,315	62 %	2,000	38 %

Fuente: cuadro elaborado a partir de: ONIGIES (2021). *Informe General de Resultados 2021*, México: CIG-UNAM, CNDH, INM, ANUIES, CIEG-UNAM, RENIES, ONU-Mujeres. Disponible en https://onigies.unam.mx/media/annual_report/Informe_general_ONIGIES._2021_.pdf

El análisis de las tablas revela que los hombres mantienen una presencia mayoritaria en el personal académico de las universidades, independientemente de la categoría. Esto sugiere que los mecanismos, ya que, a pesar de que cada vez más mujeres ingresan y egresan de las universidades, su presencia en el equipo docente no refleja dicho aumento.

A pesar del incremento de la matrícula femenina, la presencia de mujeres en el cuerpo docente de tiempo completo sigue siendo menor que la de los hombres, como se puede ver a continuación:

- Brecha de género en el personal académico: aunque el porcentaje de mujeres en plazas de tiempo completo ha crecido de 38.97 % en 2014 a 42.36 % en 2022, sigue habiendo una fuerte presencia masculina en estas posiciones.
- Docentes por horas: la tendencia muestra que la contratación por horas es el esquema predominante en el sector académico (más del 70 % del total de docentes), con una menor proporción de mujeres en comparación con los hombres. En 2022, las primeras representaron 46.16 %, mientras que los segundos ocuparon 53.84 % de estos puestos.
- Implicaciones: este fenómeno refleja posibles barreras en la contratación de mujeres en puestos estables y de mayor jerarquía, lo que limita su desarrollo profesional dentro de las universidades.

Persistencia de la brecha en posiciones académicas y administrativas

Si bien más mujeres egresan de la universidad, su representación en el personal académico y en posiciones de liderazgo sigue siendo desigual. Esto sugiere que las IES continúan favoreciendo el acceso de hombres a puestos de decisión y estabilidad laboral, lo que podría estar relacionado con sesgos estructurales en los procesos de selección y promoción. Los factores que influyen en la brecha son: falta de políticas afirmativas para el acceso equitativo a plazas de tiempo completo, sesgos institucionales, falta de corresponsabilidad en cuidados familiares, y estereotipos sobre el rol de las mujeres en el ámbito académico.

El análisis anterior permite visualizar el avance en el ingreso de mujeres en las IES, pero también la persistencia de barreras en el acceso a espacios de poder dentro de las universidades.

Normatividad

Marco normativo internacional

México ha suscrito diversos acuerdos y tratados internacionales mediante los cuales se compromete a generar políticas públicas orientadas a promover la igualdad de género en los diversos ámbitos de su competencia. En el marco del desarrollo humano, estas medidas buscan mejorar las condiciones para que el acceso y la permanencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y ámbitos sean equitativos, con el objetivo de alcanzar la igualdad de oportunidades entre ambos géneros.

I) El tratado internacional *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer*, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, y suscrito por México en 1981, establece en su Artículo 10 que los Estados parte deben adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, asegurando la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el ámbito educativo y, en particular, garan-

tizando condiciones de igualdad en el acceso, permanencia y aprovechamiento de la educación, tal como se puede apreciar en los siguientes incisos:

- a) Garantizar las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, así como el acceso a los estudios y la obtención de diplomas en las instituciones educativas de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas. Esta igualdad y equidad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional.
- b) Asegurar el acceso a los mismos programas de estudios y mismos exámenes, al personal docente del mismo nivel profesional y a instalaciones y equipos escolares de la misma calidad.
- c) Eliminar todo concepto estereotipado de los roles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza (ONU-CEDAW, 1979).

El *Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer*, en el séptimo periodo de sesiones de 1988 emitió la recomendación 5, por medio de la cual recomienda que los Estados parte hagan mayor uso de medidas especiales de carácter temporal como la acción positiva, el trato preferencial o los sistemas de cupos para que la mujer se integre en la educación, la economía, la política y el empleo (ONU-Mujeres, 1988).

En la 11ª. Sesión de 1992, se instó a los Estados miembros a establecer medidas jurídicas para prestar protección eficaz a las mujeres contra la violencia. El mismo Comité, en sus sesiones posteriores, ha emitido diversas recomendaciones para eliminar la discriminación contra las mujeres y aprovechar los sistemas educativos como instrumentos para promover el derecho de las mujeres a vivir sin discriminación ni violencia.

II) En 1993, la *Conferencia Mundial de Derechos Humanos* que se celebró en Viena, Austria en 1993, declaró la universalidad de los derechos humanos y

la obligación de los Estados miembros de acatarlos. En este marco, se estableció la responsabilidad de promover la equidad y la igualdad de los sexos, así como los derechos de las mujeres, considerándolos pilares fundamentales de los programas de población y desarrollo, especialmente a través de la educación.

III) En 1994, a través de la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer* conocida como *Convención Belém Do Pará*, los Estados parte se comprometían, entre otras disposiciones, a:

b) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados para todos los niveles del proceso educativo, con el fin de contrarrestar prejuicios y costumbres y cualquier otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de alguno de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerban la violencia contra la mujer (OEA, Tratados Multilaterales, 1994).

IV) En 1998 la *Declaración Mundial sobre Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción* estableció como líneas fundamentales:

a) Garantizar la igualdad de acceso de las mujeres a la educación superior.
b) Fortalecer la participación y promoción de las mujeres a los ámbitos de dirección.

V) El 6 de julio de 2023 el Senado mexicano ratificó el *Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)* (adoptado en la 108 reunión de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra en 2019), que reconoce el derecho de todas las personas a gozar de relaciones laborales libres de violencia y acoso. Establece, asimismo, una serie de obligaciones para el Estado mexicano como: *a)* adoptar legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso laboral, y *b)* prever sanciones para los casos de violencia y acoso laboral, entre otros (OIT, 2019).

Marco normativo nacional

¿Cuál era el panorama en México? A mediados de los años noventa se realizaron algunas acciones en la UNAM y el IPN con el objetivo de analizar la situación de las mujeres en la educación superior. Sin embargo, hasta antes del año 2000, muy pocas iniciativas se llevaban a cabo en el ámbito de la educación superior en relación a la construcción de igualdad y la eliminación de la violencia. Lo que existían eran grupos de investigadoras que realizaron estudios sobre las condiciones de las mujeres en la educación superior y estadísticas que daban cuenta de esa presencia.²

La normatividad nacional consiste en:

- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (Cámara de Diputados, 1917). Art. 1, Capítulo 1. De los Derechos Humanos y sus garantías, prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, (...) y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.
- *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* (Cámara de Diputados, 2003).
- *Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres* (Cámara de Diputados, 2006).
- La *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* (Cámara de Diputados, 2007), la cual mandató a la Secretaría de Educación Pública para:

II. **Desarrollar programas educativos**, en todos los niveles de escolaridad, que fomenten la cultura de una vida libre de violencia contra las mujeres, así como el respeto a su dignidad.

III. Garantizar acciones y mecanismos que favorezcan el adelanto de las mujeres en todas las etapas del proceso educativo.

XII. Eliminar de los programas educativos los materiales que hagan apología

² Por ejemplo, ANUIES, "Participación de la mujer en las áreas de estudio del nivel licenciatura". *Anuarios Estadísticos 1980-1998*, México; Patricia Galeana (1990) *Universitarias Latinoamericanas*. México: UNAM.

de la violencia contra las mujeres o contribuyan a la promoción de estereotipos que discriminen y fomenten la desigualdad entre mujeres y hombres (Cámara de Diputados, 2007).

Por su parte, la *Ley General de Educación Superior* (Cámara de Diputados, 2021) establece diversas disposiciones para las instituciones de educación superior:

Artículo 43: en el ámbito de su competencia, conforme a sus procedimientos normativos y de acuerdo con sus características, las instituciones de educación superior promoverán, entre otras, la adopción de las siguientes medidas:

Ámbito institucional
1. Emisión de diagnósticos, programas y protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia; en el caso de la violencia contra las mujeres, se excluirán las medidas de conciliación o equivalentes como medio de solución de controversias.
2. Creación de instancias con personal capacitado para la operación y seguimiento de protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres.
3. Adopción de medidas para considerar la violencia que se ejerce contra las mujeres como causa especialmente grave de responsabilidad.
4. Aplicación de programas que permitan la detección temprana de los problemas de los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior, para proporcionar una primera respuesta urgente a las alumnas que la sufren.
5. Realización de acciones formativas y de capacitación a toda la comunidad de las instituciones de educación superior en materia de derechos humanos, así como de la importancia de la transversalización de la perspectiva de género.
6. Promoción de la cultura de la denuncia de la violencia de género en la comunidad de las instituciones de educación superior.
7. Creación de una instancia para la igualdad de género cuya función sea la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones que lleve a cabo la institución.

Ámbito académico
1. Incorporación de contenidos educativos con perspectiva de género que fomenten la igualdad sustantiva y contribuyan a la eliminación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres, así como los estereotipos de género y que estén basados en la idea de la superioridad o inferioridad de uno de los sexos.
2. Desarrollo de investigación multidisciplinaria encaminada a crear modelos para la detección y erradicación de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior.
Ámbito de la prestación de servicios
1. Fomento de senderos seguros dentro y fuera de las instalaciones de las instituciones de educación superior.
2. Promoción del mejoramiento del entorno urbano de las instituciones de educación superior, así como de su infraestructura para la generación de condiciones de seguridad de las mujeres.
3. Dignificación de las instalaciones sanitarias con la implementación de medidas que respeten los derechos y la dignidad de las mujeres; y se constituyan como espacios libres de violencia.
4. Fomento de medidas en el transporte público para garantizar la seguridad de las alumnas, académicas y trabajadoras de las instituciones de educación superior en los trayectos relacionados con sus actividades académicas y laborales, respectivamente.
5. Promoción de transporte escolar exclusivo para mujeres.

- *Ley General en materia de Humanidades, Ciencias, Tecnologías e Innovación (LGHCTI)* de 2023 que establece:
 - 1) La no discriminación por género en el acceso y ejercicio del derecho humano a la ciencia.
 - 2) La perspectiva de género forma parte de los principios que rigen las políticas públicas en la materia, así como en la inserción de personas humanistas, científicas, tecnólogas e innovadoras en el Sistema Nacional de Investigadora e Investigadores, entre otras (Cámara de Diputados, 2023).

A nivel de las Entidades Federativas las leyes correspondientes son:

- Leyes Estatales para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Leyes de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Leyes Estatales de Educación Superior.

En el ámbito de las IES, las leyes orgánicas preservan los derechos de no discriminación de quienes integran las comunidades.

Declaración de Tlaxcala. Hacia una Cultura de Paz, Derechos Humanos, Inclusión y no Violencia contra las Mujeres en las Universidades e Instituciones de Educación Superior

El 17 de junio de 2022, en el marco de la LX Sesión Ordinaria de la Asamblea General de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), las rectoras/rectores y directoras/directores de IES participantes, se comprometieron a realizar acciones para erradicar la violencia de género y promover la igualdad, así como garantizar los derechos humanos de las mujeres de las IES. Entre las acciones incluidas están:

- Diseñar e implementar políticas institucionales para prevenir y erradicar la violación de derechos humanos, la discriminación y las violencias contra las mujeres.
- Incorporar en los planes y programas de estudio, de manera transversal, contenidos relacionados a los derechos humanos, la inclusión y la perspectiva de género.
- Emitir un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento y acoso sexual (ANUIES, 2022).

Acuerdo Nacional por una Cultura de Paz y por la Erradicación de la Violencia de Género en las IES

Consecuentemente con la *Declaración de Tlaxcala* el 5 de marzo de 2024, la ANUIES propició que las rectoras/rectores y directoras/directores de instituciones suscribieran el *Acuerdo Nacional por una Cultura de Paz*, enfocado a eliminar la violencia de género en las IES e instaurar una cultura de paz. Algunos propósitos del Acuerdo, fueron los siguientes:

- Abatir los obstáculos que impidan el desarrollo profesional de las mujeres.

- Generar mecanismos para promover cultura de paz e inclusión que conduzca a la igualdad sustantiva de género.
- Gestionar para que las violencias comunitarias no sean obstáculo al acceso de las mujeres a la educación superior (ANUIES, 2024).

Es necesario alinear la normatividad de las IES con los avances en igualdad de género, por lo que se requiere integrar las disposiciones de la *Ley General de Educación Superior* (2021), la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* (2006), la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* (2007), la *Convención de Belém do Pará* (1994) y la *Convención CEDAW* (1979), así como realizar acciones para que tanto los contenidos de las disposiciones legales como de los acuerdos de la ANUIES se materialicen en las IES.

Acciones realizadas y redes oficiales

El 27 de mayo de 2009, la Cámara de Diputados Federal realizó un exhorto a las universidades y centros de investigación el país para que adoptaran como compromiso institucional el diseño e implementación de una política de equidad de género que incluyera medidas concretas para favorecer la participación de las mujeres en todos los ámbitos y a todos los niveles de la vida académica y universitaria. Textualmente, el exhorto dice:

Que las universidades y centros de investigación del país, en diálogo con la comunidad universitaria y con las instancias que trabajan ya los estudios de género si las hubiere, adopten como compromiso institucional el diseño e implementación de una política de equidad de género, que incluya medidas concretas para favorecer la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y a todos los niveles de la vida académica y universitaria (Cámara de Diputados, 2009).

En ese sentido, se impulsaron acciones al interior de las IES para la incorporación y la transversalización de la perspectiva de género en sus documentos normativos y acciones. En 2009, el Programa Universitario de Estudios de

Género (PUEG) de la UNAM convocó a una Reunión Nacional de Programas y Centros de Género en la Ciudad de México los días 3 y 4 de agosto. En esa reunión se acordó realizar un plan de trabajo centrado en siete ejes, cuyos propósitos principales se enuncian a continuación:

- a) **Legislación.** Integrar el precepto de equidad de género dentro de las legislaciones de las IES.
- b) **Igualdad de oportunidades.** Impulsar la participación equitativa de ambos sexos en los distintos ámbitos universitarios.
- c) **Conciliación de la vida profesional y la vida familiar.** Promover medidas que disminuyan la tensión entre los ámbitos laboral y familiar.
- d) **Estadísticas de género y diagnósticos con perspectiva de género.** Realizar diagnósticos sobre las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en las IES.
- e) **Lenguaje.** Fomentar un lenguaje institucional no sexista.
- f) **Sensibilización a la comunidad universitaria.** Desplegar acciones para visibilizar el sexismo y la desigualdad de género en las IES, así como sus consecuencias.
- g) **Combate a la violencia de género en el ámbito laboral y escolar.** Combatir el hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral, escolar, así como las homofobias en las IES (UNAM, Declaratoria Igualdad, 2009).

A partir de las reuniones nacionales, en 2012 se creó la *Red Nacional de IES: Caminos para la Equidad de Género (RENIES-Igualdad)*, la cual fue reconocida como *Red Nacional de la ANUIES* en 2017 y, por lo tanto, se convirtió en interlocutora de las acciones de igualdad en las IES. Esta red tuvo como uno de sus propósitos la Declaratoria *Caminos para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (RENIES, 2009)*.

Las redes de la ANUIES son redes institucionales, lo que significa que la pertenencia es designada por las rectoras/rectores y directoras/directores de las IES que conforman cada región. En algunas, como en la Sur-Sureste, las representantes institucionales pueden ser parte del órgano de dirección, en tanto que el resto se reconocen como socias aliadas.

De acuerdo a la división regional de la ANUIES, en materia de género existe una red nacional y tres regionales:

2003. *Red de Enlaces Académicos de Género, hoy Red de Género, Inclusión y Equidad Social de la Región Centro Occidente* (RCO), participan las IES de Nayarit, Jalisco, Michoacán, Guanajuato, Colima y Aguascalientes.

2004. *Red de Colaboración Estudios de Género, hoy Red de Estudios de Género de la Región Sur-Sureste* (RSS), incluye a las IES de Yucatán, Campeche, Chiapas, Quintana Roo, Veracruz y Oaxaca.

2018. *Red de Igualdad entre los Géneros de la Región Centro-Sur*, incluye las IES del Estado de México, Guerrero, Hidalgo, Morelos, Puebla, Querétaro y Tlaxcala.

2. Políticas de género en la educación superior

A partir de la *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, celebrada en Beijing los días 4 y 5 de septiembre de 1995, se estableció la necesidad de incorporar la perspectiva de género en todas las políticas sociales de los estados integrantes, de ahí que tanto la Secretaría de Educación Pública (SEP), como el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) hayan desarrollado políticas en la educación superior.

A partir de la publicación de la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* (2006), el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), hoy Secretaría de las Mujeres, celebró un acuerdo con el CONACYT en el cual se establecía la eliminación de los estereotipos en la educación superior y eliminar los obstáculos a la plena integración de las mujeres al desarrollo. En particular, el artículo 4º de la Conferencia Mundial citada establece:

- a) Aunque se hayan realizado progresos considerables en cuanto a mejorar el acceso de las mujeres a la enseñanza superior, en muchas partes del mundo todavía subsisten obstáculos de índole socioeconómica, cultural y política que impiden su plena integración.
- b) Se requieren más esfuerzos para eliminar todos los estereotipos de género en las distintas disciplinas, consolidar la participación cualitativa de las mujeres a todos los niveles y las disciplinas en que están insuficientemente representadas (ONU, 1995).

Las políticas de género en la Secretaría de Educación Pública

La principal política de género en la educación superior dirigida a las universidades públicas se llevó a cabo por la SEP a través del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI), estrategia para lograr que las Instituciones de Educación Superior lograran mayor calidad en sus programas educativos y servicios, otorgaba recursos extraordinarios para las universidades que presentaran proyectos anuales específicos para ello. Las IES concursaban por fondos para complementar sus presupuestos, dado el mínimo incremento del recurso ordinario a las IES públicas.

El PIFI se integraba por Programas de Fortalecimiento de las Dependencias de Educación Superior (DES), denominados PRODES y por Programas de Fortalecimiento de la Gestión Institucional, denominados PROGES. A partir de 2010 se estableció el Programa de Gestión 03, referido a fomentar la perspectiva de género.

En 2016, el PIFI cambió de nombre a Programa de Fortalecimiento de la Calidad Educativa (PFCE) y posteriormente, en 2020, a Programa de Fortalecimiento a la Excelencia Educativa (PROFEXCE). Al mismo tiempo, los objetivos priorizados para los PROGES de género tuvieron cambios. Un esquema donde se puede ilustrar dicho escenario es el siguiente cuadro:

Cuadro 1. PROGES por objetivos

Nombre	Año	Proyectos de equidad de género
PIFI	2010-2011	Sensibilización en violencia al interior de las IES. Conformar una biblioteca de género.
PIFI	2012-2013	Fomentar una cultura de perspectiva de género. Guardería para hijas/os de estudiantes.
PIFI	2014-2015	Realizar un diagnóstico de equidad. Sensibilizar en derechos humanos. Guardería para hijas/os de estudiantes.
PFCE	2016-2017	Estudios de equidad de género. Capacitación. Iniciar acciones de institucionalización de la Perspectiva de Género (PEG).

PFCE	2018-2019	Realizar estudios de género en las IES. Capacitación. Iniciar acciones de transversalización de la PEG. Adquisición de acervo bibliográfico. Guardería para hijas/os de estudiantes.
PROFEXCE	2020-2021	Capacitar para atender las violencias. Acciones de transversalización de la PEG.

Nota: Guía para realizar los PROGES de género 2010 a 2020.

Como parte de la corresponsabilidad institucional sobre cuidados, casi todas las instituciones de educación superior públicas autónomas, han establecido estancias infantiles para hijos e hijas de trabajadores académicos y administrativos, como parte de las prestaciones laborales. A partir del programa PFCE y el reconocimiento de las maternidades y paternidades estudiantiles como factor de deserción escolar ha llevado a establecer estancias infantiles para hijos e hijas de estudiantes en algunas IES como por ejemplo en la Universidad Autónoma de Sinaloa, Universidad Autónoma de Chiapas, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Universidad de Guadalajara y Universidad Autónoma de Querétaro.

De la misma manera, se han establecido lactarios en algunas IES, espacios para que las madres puedan amamantar a sus hijos e hijas o extraer leche materna durante la jornada laboral. Los lactarios son parte de la responsabilidad institucional de cuidados. Algunas IES que cuentan con lactario son: la Universidad Autónoma de Nayarit, la Universidad Autónoma del Estado de México, la Universidad Nacional Autónoma de México, la Universidad Iberoamericana, la Universidad Autónoma de Tlaxcala, entre otras.

Las políticas de género en CONACYT (CONAHCYT-SECIHTI)

Aunque los estudios de género carecían de reconocimiento en las convocatorias del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), a través de diversas convocatorias se apoyaba la realización de proyectos de investigación relacionados con las mujeres, sobre todo a través de las convocatorias de Ciencia Básica y el Fondo Sectorial para la Educación SEP-CONACYT.

Por su parte, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), hoy Secretaría de las Mujeres, celebró un acuerdo con el CONACYT para el reconocimiento de los estudios de género como campo epistémico válido y, por lo tanto, la generación de convocatorias a fin de que se realizaran estudios sobre el tema. Ello respondía a las orientaciones específicas de la *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer* en la parte correspondiente que corresponde a lo siguiente:

Han de fomentarse los estudios de género (o estudios relativos a la mujer) como campo específico ya que tiene un papel estratégico en la transformación de la educación superior y de la sociedad (ONU, 1995).

En 2008 se publicó la primera Convocatoria de Investigación del Programa Género y Violencia conocida por sus siglas SEP/SES/UPEPE/CONACYT 2008 (Secretaría de Educación Pública, Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas), a través de la cual se apoyaron distintos proyectos de IES y de asociaciones civiles. El siguiente cuadro es un concentrado de los apoyos otorgados de 2008 a 2012:

Cuadro 2. Proyectos aprobados en Convocatorias de Investigación Género y Violencia, 2008-2012

Convocatoria	Título	Responsable	Institución
SES/UPEPE-2008	Identificación de factores de riesgo y prevención de la violencia de género en centros escolares del estado de Michoacán.	Tajín Villagómez Velázquez	Iniciativas para la Identidad y la Inclusión, A.C.
SES/UPEPE-2008	Clima escolar y violencia de género en las IES de algunos estados del centro-occidente de la República mexicana: un estudio comparativo.	Rosa María González Jiménez	Universidad Pedagógica Nacional
SES/UPEPE-2008	Actitudes, prácticas, factores que inciden y espacios donde se producen y reproducen la violencia de género y sexismo en la Universidad Autónoma Chapingo.	Francisco José Zamudio Sánchez	Universidad Autónoma de Chapingo

SES/UPEPE-2008	Construcción de nuevos conocimientos en género e interculturalidad para un mundo más equitativo.	Oresta López Pérez	El Colegio de San Luis AC
SES/UPEPE-2008	Hostigamiento y acoso en los ámbitos laboral y escolar. Estudio realizado en el Instituto Politécnico Nacional.	Martha Alicia Tronco Rosas	Instituto Politécnico Nacional
SES/UPEPE-2008	Analysis and study of the females graduate engineering students in Mexico: a gender perspective.	Nareli Cruz Cortés	Instituto Politécnico Nacional
SES/UPEPE-2008	Indicadores de calidad de la equidad de género en las IES y su relación con la sociedad: caso de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.	Clara Eugenia Rojas Blanco	Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
SES/UPEPE-2008	Inclusión de la perspectiva de género de manera transversal mediante el uso de las nuevas tecnologías.	Alicia Pereda Alfonso	Universidad Pedagógica Nacional
SES/UPEPE-2008	Construcción de feminidades y masculinidades en la Educación Media Superior urbana y rural y su impacto en relaciones afectivas violentas contra las mujeres.	Laura Cayeros López	Universidad Autónoma de Nayarit
SES/UPEPE-2009	Posibilidades e inconvenientes para fomentar una enseñanza con perspectiva de género en la Facultad de Trabajo Social, Sociología y Psicología de la Universidad Autónoma de Tlaxcala.	Aurelia Flores Hernández	Universidad Autónoma de Tlaxcala
SES/UPEPE-2009	Visos de violencia en la construcción de identidad de género en preescolar.	Martha Leticia Guevara Sanguines	Universidad de Guanajuato
SES/UPEPE-2009	Género, violencia y marginación en escuelas de educación básica y media superior en el sur del Estado de Guanajuato.	Rocío Rosas Vargas	Universidad de Guanajuato
SES/UPEPE-2009	Género, violencia y racismo entre las y los jóvenes afromexicanos del nivel medio superior, región costa chica de Guerrero.	Haydee Clotilde Quiroz Malca	Universidad Autónoma de Morelos

SESVG-2012	Propuesta teórico-metodológica para el fortalecimiento de la transversalización de la perspectiva de género en Instituciones de Educación Superior de la Península de Yucatán.	Carlos David Carrillo Trujillo	Universidad Autónoma de Yucatán
SESVG-2012	“Ciberacoso” estudiantil en la UAE-MEX: diagnóstico y medidas correctivas para intervenir en la violencia de género expresada en redes sociales.	Martha Patricia Zarza Delgado	Universidad Autónoma del Estado de México
SESVG-2012	Análisis de las prácticas discursivas de discriminación y violencia simbólica de género que intervienen en el espacio educativo universitario: de las políticas institucionales a las conversaciones cotidianas.	Francisco Antar Martínez Guzmán	Universidad de Colima
SESVG-2012	Estrategias de combate al acoso laboral dentro de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, con perspectiva de género.	Gabriela Mendi-zábal Bermúdez	Universidad Autónoma del Estado de Morelos
SESVG-2012	Aplicación y evaluación de protocolos de actuación con perspectiva de género para la prevención y atención de la violencia en Instituciones de Educación Superior.	Rosario Román Pérez	Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo AC
SESVG-2012	Las mujeres en las matemáticas mexicanas.	Martha Gabriela Araujo Pardo	Sociedad Matemática Mexicana A.C.
SESVG-2012	Masculinidades y violencia entre estudiantes de la Universidad Autónoma de Nayarit.	Arturo Murillo Beltrán	Universidad Autónoma de Nayarit
SESVG-2012	Hacia un modelo para la detección, atención y prevención de la violencia de género en el ámbito universitario en el estado de Morelos.	María Elena Ávila Guerrero	Universidad Autónoma del Estado de Morelos

SESVG-2012	Análisis y diagnóstico cualitativo de las significaciones, vivencias e interpretaciones de la violencia de género en universidades públicas, privadas, confesionales e indígenas de San Luis Potosí.	Consuelo Patricia Martínez Lozano	Universidad Autónoma de San Luis Potosí
SESVG-2012	Violencia escolar en ámbitos de educación superior y de posgrado en cuatro estados del sureste mexicano: Chiapas, Oaxaca, Tabasco y Yucatán.	Angélica Aremy Evangelista García	El Colegio de la Frontera Sur
SESVG-2012	Armonización, trabajo-familia como estrategia para construir relaciones libres de violencia en las IES del Pacífico Mexicano.	Lourdes Consuelo Pacheco Ladrón de Guevara	Universidad Autónoma de Nayarit
SESVG-2012	Percepción de la violencia de género en la comunidad universitaria.	Alejandra Aguirre Crespo	Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo
SESVG-2012	Modelo de desarrollo de la perspectiva de género como competencia transversal docente en el Estado de Durango y en el IPN.	Yolanda Lira	Instituto Politécnico Nacional
SESVG-2012	Representaciones sociales sobre la violencia en género en estudiantes de la Universidad Veracruzana.	Miguel Ángel Casillas Alvarado	Universidad Veracruzana
SESVG-2012	Violencia de género, cuerpo y marginación en Instituciones de Educación Superior. Espacios donde se reproduce y produce la violencia de género: caso de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.	Gezabel Guzmán Ramírez	Universidad Autónoma de la Ciudad de México
SESVG-2012	Diagnóstico e intervención participativa de género en la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas.	Flor Marina Bermúdez Urbina	Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas
SESVG-2012	Estudio comparativo sobre la violencia en las universidades públicas.	Rafael Montesinos Carrera	Universidad Autónoma Metropolitana

SESVG-2012	Diagnóstico sobre la situación de las relaciones de género como base para la construcción de una cultura igualitaria y la prevención de la violencia de género en la Universidad Autónoma de Querétaro.	Sulima Del Carmen García Falconi	Universidad Autónoma de Querétaro
SESVG-2012	Violencia de género y <i>bullying</i> en la educación superior: universidades públicas y privadas de México.	Emma María Zapata Martelo	Colegio de Postgraduados
SESVG-2012	Caracterización de los roles que definen a la víctima, agresor y espectador en la violencia de género en estudiantes de Instituciones de Educación Superior de la ciudad de Durango.	Angélica María Lechuga Quiñones	Universidad Juárez del Estado de Durango
SESVG-2012	La Perspectiva de Género en las universidades públicas mexicanas: retos y resultados del Modelo de Equidad de Género.	Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez	Universidad Autónoma de Sinaloa
SESVG-2012	Diagnóstico de la violencia de género en las instituciones formadoras y actualizadoras de docentes del Estado de Chihuahua.	Romelia Hinojosa Luján	Red de Investigadores Educativos Chihuahua, A.C.
SESVG-2012	Factores que favorecen la elección de las matemáticas como profesión entre mujeres mexicanas.	Mario Sánchez Aguilar	Instituto Politécnico Nacional
SESVG-2012	La violencia de género en el campus universitario de la BUAP.	Mauricio List Reyes	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
SESVG-2012	Rompiendo el silencio. Arte y cultura para una vida sin violencia en jóvenes universitarios.	Dalinda Isabel Sandoval Acosta	Universidad Autónoma de Nayarit

Fuente: https://secihti.mx/cuarto-trimestre_2014.

Además de las convocatorias específicas sobre violencia y género en la educación, se han apoyado distintos proyectos de investigación sobre género y edu-

cación superior en diversos fondos. Por ejemplo, Fondo SEP de Ciencia Básica, Fondos Sectoriales y los Fondos Mixtos.

El Modelo de Equidad de Género de Inmujeres

En 2003, a partir del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (Proequidad) el Inmujeres promovió un Modelo de un Sistema de Gestión de Equidad de Género (MEG) a partir del cual se pretendía desarrollar, fomentar e impulsar la equidad de género en las organizaciones. El MEG era voluntario y su aplicación se llevaba a cabo en empresas y organizaciones que cumplieran con los requisitos del modelo. El Inmujeres otorgaba el sello MEG: 2003 como una certificación (Inmujeres, 2003).

La aceptación del modelo requería: 1) realizar un diagnóstico para identificar las inequidades existentes; 2) cumplir con los requisitos definidos en el modelo; y 3) incorporar, al menos, dos estrategias para avanzar en la equidad de género.

Cuadro 3. Requisitos del MEG para otorgar certificaciones

Aspectos	Acciones
Reclutamiento y selección de personal	Asegurar que a niveles iguales de educación, experiencia, capacitación y responsabilidad entre hombres y mujeres exista igualdad de oportunidades durante el proceso de reclutamiento, selección y contratación.
Capacitación	Acceso libre a la información sobre las oportunidades de capacitación para todas las personas de la organización.
Desarrollo profesional	Existencia de criterios claros y transparentes para llevar a cabo promociones y ascensos del personal, asegurando que éste los conozca oportunamente
Igualdad de oportunidades y compensaciones	Asegurar que el compromiso de igualdad de oportunidades se respete en los diversos procesos de selección de personal, esquema de compensaciones, programas de capacitación, etc.
Vida familiar y laboral	Establecer medidas como horarios flexibles en relación al tiempo y las actividades que realiza el personal en su trabajo y en el hogar.

Ambiente y salud en el trabajo	Promover buenas relaciones personales, asegurando que el personal directivo ofrezca a las mujeres el mismo trato de respeto que a los hombres. Evitar el uso de lenguaje sexista.
Hostigamiento sexual	Asumir compromisos en contra del hostigamiento sexual en su política de equidad de género.
Sensibilización en equidad de género	Propiciar modificación de concepciones actitudes y valores discriminatorios existentes.

Fuente: elaboración propia en base a Inmujeres (2003). *Modelo de Equidad de Género*, México: Inmujeres. Disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100875.pdf

Con el MEG, el Inmujeres pretendía poner al alcance de empresas e instituciones una herramienta que les permitiera establecer condiciones de equidad necesarias para que mujeres y hombres pudieran desarrollarse profesionalmente. Algunas IES se certificaron en el MEG como se muestra a continuación:

Cuadro 4. Instituciones de educación superior certificadas en el MEG 2003-2013 (selección)

AÑO	Universidades autónomas y estatales
2010	Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
2006	Colegio de Postgraduados en Ciencias Agrícolas (Campus Montecillo)
2010	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
2010	Universidad Autónoma de Sinaloa
2011	Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
2013	Universidad Autónoma del Estado de México
2010	Universidad del Caribe
2011	Universidad Popular de la Chontalpa

2011	Universidad Intercultural
2012	Universidad Mexiquense del Bicentenario
2013	Universidad Estatal del Valle de Ecatepec
2013	Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo

Fuente: Inmujeres, Listado de organizaciones certificadas en el MEG, 2010-2013.

Sin embargo, el modelo no se extendió a todas las Instituciones de Educación Superior, puesto que sólo se refería a las relaciones laborales, en tanto que en las IES además existen relaciones pedagógicas y de investigación entre participantes de diferentes generaciones y jerarquías. Además, el MEG no cuestionaba la perspectiva de género en la docencia y la investigación, que son cruciales para transformar las IES.

La Norma Mexicana 025 en Igualdad Laboral y no Discriminación

La NMX-R-025-SCFI 2015, recupera la experiencia de:

- El Modelo de Equidad de Género de Inmujeres 2003-2015.
- Las Normas Mexicanas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres NMX-R-025-SCFI-2009 y NMX-R-025-SCFI-2009, la cual se aplica a empresas, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STP).
- Los criterios del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) sobre Institución Comprometida con la Inclusión (ICI).

Se trató de una estrategia conjunta de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Inmujeres y el Conapred. En la NMX 025 se han certificado algunas IES como la BUAP, la UAEM, Universidades Tecnológicas y Politécnicas. En consecuencia, se carece de un reconocimiento a las acciones de igualdad en las IES.

3. Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las IES

Institucionalización de la Perspectiva de Género

Se considera que la institucionalización de la Perspectiva de Género (PEG) en las IES permite establecer políticas para atender los problemas identificados de género, crear estructuras administrativas y de gestión necesarias para cumplir con los postulados establecidos en la normatividad relacionados con la construcción de igualdad. El conjunto de acciones de la institucionalización permite que se lleven a cabo independientemente de las personas o grupos que las establecieron.

La institucionalidad de la PEG en las IES incluye:

- El establecimiento de una Instancia de Género en cada IES con espacio, recursos propios y personal capacitado para elaborar y ejecutar políticas de género en la IES, a nivel ejecutivo, con establecimiento en la jerarquía institucional.
- La actualización de la normatividad de la IES con los documentos internacionales y nacionales en relación a la PEG.
- La definición de problemas de género como problemas públicos.
- La incorporación de la PEG en los planes de desarrollo institucional.

La **Instancia de Igualdad de Género** al interior de cada IES será la dependencia destinada de garantizar e impulsar de manera efectiva la institucionalización de la igualdad de género en la educación media superior y superior en México, así como las acciones de transversalización. Es deseable que las instan-

cias tengan como mínimo lo siguiente: *a)* personalidad jurídica; *b)* lugar dentro de la estructura de la IES cercana a la autoridad; *c)* presupuesto; y *d)* personal capacitado en perspectiva de género.

Derivado del **Diagnóstico Unidades de Igualdad de Género en las IES** (RENIES, 2023) realizado por la RENIES en 2023, en el cual participaron 40 IES, se resalta lo siguiente:

El nombre de la instancia refiere a Igualdad de Género en 50 % de las IES; a Género e Inclusión en el 24 %; a Atención a la Violencia el 10 %, y el resto refieren que esas acciones se llevan a cabo por instancias de derechos humanos o por grupos que realizan estudios de género.

La adscripción de las instancias de igualdad refiere que el 42 % depende directamente de Rectoría, en tanto que una proporción menor lo hace de la Secretaría y/o la Abogacía General, así como de las oficinas de Derechos Humanos.

El 77.5 % de las instancias cuentan con un decreto de creación emitido por el Consejo Universitario, en tanto que el 22 % no cuenta con ello, por lo que carece de formalidad.

En cuanto a la estructura de organización de las Instancias de Igualdad, la relación alude a ser Dirección (22.5 %), Coordinación (30 %), Jefatura (10 %), Área (20 %) y otras (17.5 %).

Con relación al tiempo de creación, solo el 37.5 % de las instancias tienen más de cinco años, el 32.5 % tienen de 2 a 5 años y el 30 % tienen un año y menos.

Casi todas 80 % cuentan con una oficina en tanto que muy pocas, solo el 7.5 % cuentan con un edificio propio y el 22.5 % carecen de infraestructura o equipamiento.

Consecuentemente con lo anterior, en el 20 % de las instancias sí lo labora una persona, lo cual corresponde a la Directora o Coordinadora; en el 17.5 %, dos personas, lo cual refiere a la Directora o Coordinadora más una ayudante. Sólo en el 20 % de las instancias se tiene a seis o más personas y en el 15 % a 11 personas o más.

En cuanto al presupuesto, sólo el 50 % menciona contar con un presupuesto propio para las labores de la instancia (RENIES, 2023).

Lo anterior muestra que existe una confusión sobre las tareas que deben ser realizadas por la instancia de igualdad, ya que teóricamente debería de existir

un área que atienda la violencia en razón de género y otra que realice las acciones de igualdad. También debe observarse la reciente creación de instancias de igualdad de género, sin que tengan la infraestructura y personal necesario para considerarlas consolidadas.

Fortalecimiento de la institucionalización

Para garantizar que la igualdad de género sea un principio estructural dentro de las instituciones de educación superior, es necesario consolidar su institucionalización con medidas claras y estratégicas como:

- Creación y fortalecimiento de instancias de género: garantizar que cada IES cuente con una instancia de género con autonomía administrativa, presupuesto propio y capacidad operativa. Estas instancias deben estar integradas por personal capacitado en perspectiva de género y derecho a la igualdad.
- Actualización de normativas internas: incorporar principios de igualdad de género en los estatutos orgánicos, reglamentos internos y códigos de ética, alineándolos con la legislación nacional e internacional vigente.
- Presupuesto etiquetado: asignación de recursos financieros específicos para el desarrollo de programas de igualdad dentro de la estructura institucional.
- Capacitación obligatoria para autoridades y personal: implementación de cursos de formación en género y derechos humanos dirigidos a rectorías, coordinaciones académicas y administrativas.
- Sistema de indicadores y evaluación: creación de mecanismos de medición del avance en institucionalización, con seguimiento periódico y publicación de resultados en informes accesibles a la comunidad universitaria.

Transversalización de la perspectiva de género

En la *Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer*, en Pekín en 1995, se estableció que los asuntos de género debían integrarse a todos los programas sociales, por lo que la transversalización se incorporó como estrategia a aplicar por los gobiernos firmantes del Plan de Acción y la Plataforma de Pekín.

La transversalización de la Perspectiva de Género o *gender mainstreaming* en las IES se considera una estrategia necesaria para monitorear el avance de la Institucionalización de la PEG en las IES. Surge como una recomendación del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) en 1997, ante el poco avance de la institucionalización de la PEG en las políticas estatales. La transversalización es enunciada de la siguiente manera:

Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de **valorar** las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las *áreas* y en todos los niveles.

Es una **estrategia** para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y **se impida que se perpetúe la desigualdad**. El objetivo final es **lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros**.

Para ello, la perspectiva de género se considera una herramienta conceptual que permite identificar, cuestionar y erradicar la exclusión y desigualdad de las mujeres basadas en consideraciones biológicas y/o culturales.

A su vez, el Grupo de Expertos del Consejo de Europa en 1998 elaboró *Mainstreaming de género. Marco conceptual metodología y presentación de “buenas prácticas”* (ONU-CE, 1998). En español, el término se traduce como *transversalización* en algunas ocasiones y como *transversalización en otras*. Por ejemplo, la Ley General para la Educación Superior de (2021) en el inciso “e” de la fracción I del artículo 43 se refiere a la transversalización de la perspectiva de género, pero en la fracción XVII del artículo 10 lo menciona como transversalidad, de ahí que se utilicen ambos términos.

En el inciso *e* de la fracción I del artículo 43 se refiere a la transversalización de la perspectiva de género, pero en la fracción XVII del artículo 10 lo menciona como transversalidad, de ahí que se utilicen ambos términos.

La transversalización de la perspectiva de género en la educación superior supone transformar paradigmas a fin de: 1) cambiar el orden de género; y 2) construir igualdad. Ello requiere que las diversas acciones que se llevan a cabo en las IES, se discutan en dos dimensiones:

- **Desde el teórico metodológico.** Aquí debemos plantearnos qué significan las acciones que se están emprendiendo para las mujeres y los hombres. Por ejemplo, la creación de una unidad de aprendizaje, la aprobación de un reglamento, etc.
- **Desde el de resultados.** Preguntarnos si la medida asumida es un mecanismo de cambio, contribuye a cerrar brechas, etc.

Algunas acciones que debe incluir la transversalización en las IES son:

- Documentar como están consideradas las mujeres en la normatividad
 - Desde los estereotipos
 - Desde el sexismo
 - Desde el deber ser de las mujeres
 - Desde el androcentrismo
 - Desde el familismo
 - Desde el sexismo benevolente
- Especificar la relación de las políticas de las IES y el género. Si se trata de políticas insensibles al género, ciegas al género o perpetuadoras de desigualdades (Kabeer, 1994).
- Precisar qué relaciones existen entre mujeres y hombres en la institución, relaciones asimétricas, climas de trabajo.
- Precisar qué violencias son expresadas en la institución.
- Investigar cómo se considera a las mujeres y a los hombres en los contenidos educativos. Discutir las enseñanzas tradicionales donde el hombre es el sujeto de la historia, de la literatura, de la policía y de la cien-

cia. Indagar sobre el ocultamiento de las contribuciones de las mujeres a la ciencia, economía, etc.

Estrategias para la transversalización

La transversalización busca integrar la perspectiva de género en todas las dimensiones del quehacer universitario, por lo que se proponen las siguientes estrategias:

- Revisión y ajuste de planes de estudio: incorporar perspectiva de género en los programas educativos de todas las disciplinas, asegurando que el contenido académico no perpetúe estereotipos de género y visibilice las contribuciones de mujeres y personas LGTBTTIQ+ en las diversas áreas del conocimiento.
- Investigación con enfoque de género: fomento de líneas de investigación que aborden desigualdades estructurales y promuevan soluciones desde la academia. Es fundamental apoyar proyectos de investigación en estudios de género con financiamiento adecuado.
- Protocolos de prevención y atención de violencias: evaluación periódica de la implementación y eficacia de los protocolos de atención a violencias de género en las IES, con acciones para eliminar obstáculos en la denuncia y sanción efectiva de agresores.
- Espacios físicos seguros: realización de estudios sobre seguridad en campus universitarios desde una perspectiva de género y adecuación de instalaciones para garantizar espacios libres de acoso.
- Sensibilización en lenguaje inclusivo: impulso de normativas para el uso de lenguaje no sexista en documentos oficiales, comunicados y materiales didácticos, promoviendo una cultura de respeto a la diversidad.
- Vinculación con colectivas y activismo universitario: establecimiento de mesas de diálogo con organizaciones estudiantiles feministas y colectivas para fortalecer políticas institucionales basadas en experiencias reales de la comunidad universitaria.

Los elementos señalados en estas dos líneas ofrecen un enfoque integral y que la perspectiva de género no sea un tema accesorio dentro de las IES, sino un elemento estructural dentro de la organización, la gestión, la docencia y la investigación.

Lo anterior llevará a identificar la producción, reproducción y naturalización de la desigualdad, la discriminación y el sexismo en las IES. También contribuirá a determinar las problemáticas específicas de cada institución.

Datos del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES)

Con la finalidad de monitorear las acciones que las IES llevan a cabo para incorporar la perspectiva de género en sus organizaciones, el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES) se fundó en 2017, donde participan: el Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG-UNAM); la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES); la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH); la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM); el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres); la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU-Mujeres) y la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Caminos para la Igualdad de Género (RENIES) (ONIGIES, 2021).

El ONIGIES muestra los avances de las políticas de igualdad de las IES participantes en ocho ejes temáticos, mismos que fueron establecidos por la *Declaratoria Caminos para la Igualdad* de la RENIES:

- **Legislación con perspectiva de género.** Eje que incluye normatividad institucional, órganos de igualdad de género, planes de igualdad y recursos financieros para el impulso de la igualdad de género.
- **Corresponsabilidad.** Incluye la existencia y puesta en práctica de programas de corresponsabilidad.

- **Estadísticas.** Incluye la existencia de bases de datos con PEG, así como encuestas con PEG.
- **Lenguaje incluyente y no sexista.** Lenguaje con perspectiva de género.
- **Sensibilización en género.** Educación en igualdad de género y sensibilización en género.
- **Estudios de género.** Incluye cursos curriculares en estudios de género e investigación con PEG.
- **Violencia de género.** Incluye atención de casos de violencia de género y prevención de la violencia de género.

Además de lo anterior, el ONIGIES muestra el avance en igualdad con la finalidad de mostrar la segregación por sexo-género en las diversas comunidades estudiantil, académica y administrativa, así como del funcionariado.

La importancia del ONIGIES consiste en que construye una herramienta de estandarización de datos útiles que pueden ser evaluados para cada institución y también, realizar comparaciones entre IES y regionalmente.

La participación de las IES en el ONIGIES es voluntaria. De los años 2017 a 2021 han participado 49 IES entre universidades autónomas, una universidad privada, centros de investigación, universidades politécnicas, algunas unidades de la Universidad Pedagógica Nacional e institutos tecnológicos. Las IES participantes son:

- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)
- Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo (CIAD)
- Centro de Investigaciones y Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional (CINVESTAV)
- El Colegio de México (COLMEX)
- El Colegio de la Frontera Norte (COLEF)
- El Colegio de la Frontera Sur (ECOSUR)
- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)
- Universidad Iberoamericana (IBERO)
- Instituto Politécnico Nacional (IPN)
- Instituto Tecnológico de Aguascalientes (ITA)
- Tecnológico Nacional de México (TECNM)

- Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM)
- Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA)
- Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro (UAAAN)
- Universidad Autónoma de Baja California (UABC)
- Universidad Autónoma de Baja California Sur (UABCS)
- Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca (UABJO)
- Universidad Autónoma de Campeche (UAC)
- Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ)
- Universidad Autónoma de Coahuila (UADEC)
- Universidad Autónoma de Yucatán (UADY)
- Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH)
- Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM)
- Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMEX)
- Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)
- Universidad Autónoma de Nayarit (UAN)
- Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL)
- Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ)
- Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS)
- Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP)
- Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT)
- Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx)
- Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ)
- Universidad de Colima (UCOL)
- Universidad de Guadalajara (UdG)
- Universidad de Guanajuato (UG)
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT)
- Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED)
- Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH)
- Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH)
- Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)
- Universidad del Caribe (UNICARIBE)
- Universidad Pedagógica Ajusco (UPN-Ajusco)
- Universidad Pedagógica de Guadalajara (UPN-Gdl)
- Universidad Politécnica de Sinaloa (UPSIN)

- Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo (UQROO)
- Universidad de Sonora (UNISON)
- Universidad Tecnológica de Aguascalientes (UTAGS)
- Universidad Tecnológica del Valle de Toluca (UTVT)
- Universidad Veracruzana (UV)

El avance de las políticas y acciones medidas por el ONIGIES se muestra a continuación en escala del 0 al 5, donde 0 es un avance nulo y 5 significa la consolidación del eje.

Tabla 7. Resultados del ONIGIES según ejes de análisis por año de medición

EJE	2017	2018	2019	2020	2021
Índice de igualdad de género de las IES	1.6	1.4	1.7	1.8	2.0
Legislación	1.5	1.3	1.4	1.6	1.7
Corresponsabilidad	0.6	0.9	0.8	1.1	1.2
Estadísticas	1.4	1.3	1.4	1.4	1.5
Lenguaje	2.3	2.3	2.4	2.7	2.9
Sensibilización	2.0	1.3	1.7	1.7	1.7
Estudios de género	1.7	1.2	1.3	1.4	1.6
No violencia	1.5	1.7	2.6	2.8	3.0

Fuente: ota: ONIGIES (2021). *Informe General de Resultados 2021*, México: CIG-UNAM, CNDH, INM, ANUIES, CIEG-UNAM, RENIES, ONU-Mujeres. Disponible en https://onigies.unam.mx/media/annual_report/Informe_general_ONIGIES._2021._.pdf

A partir de lo anterior, se consideran los siguientes avances en la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en las IES.

Tabla 8. Porcentajes de transversalización e institucionalización en las ies de México 2017-2021

CATEGORÍA/AÑO	2017	2018	2019	2020	2021
Transversalización	16.2 %	15.8 %	19.2 %	20.9 %	24.7 %
Institucionalización	49.5 %	43.2 %	49.6 %	52.8 %	54.1 %

Fuente: ONIGIES (2021). *Informe General de Resultados 2021*, México: CIG-UNAM, CNDH, INM, ANUIES, CIEG-UNAM, RENIES, ONU-Mujeres. Disponible en https://onigies.unam.mx/media/annual_report/Informe_general_ONIGIES._2021._.pdf

De los resultados mostrados por el ONIGIES se puede observar:

- Ha aumentado el índice de igualdad de género en las IES, el cual se ubica en intermedio, tendiendo a bajo.
- El eje que ha aumentado su indicador en mayor medida es la No violencia, puesto que es el único que se ubica en 3.0, en vías de consolidación, lo cual puede deberse a la atención prioritaria a esta área derivado de denuncias realizadas y a la urgencia de la resolución.
- El eje con menos avance es corresponsabilidad, con lo que se muestra que las IES no han avanzado a la corresponsabilidad institucional.
- En cuanto a la institucionalización, las IES alcanzaron un 54.1 % en estos procesos y un 24.7 % en transversalización.

En cuanto a la proporción de mujeres y hombres en las comunidades estudiantil, académica y administrativa, se observa lo siguiente:

- En la matrícula estudiantil de licenciatura la matrícula tiende a ser 50 % - 50 % entre mujeres y hombres. Es interesante resaltar que en ninguna IES la presencia de mujeres es inferior al 40 %. En tanto, que existen tres IES donde sí lo es la presencia de hombres.
- En la matrícula estudiantil de posgrado, la presencia de mujeres y hombres oscila entre 40 % y 60 %. En tres IES la presencia de mujeres es menor al 40 %, de la misma manera lo es la presencia de hombres.

- En el personal académico, en 22 IES la presencia de mujeres y hombres oscila entre 40 % y 60 %. En 24 IES la presencia de mujeres es menor al 40 %, en tanto que en sólo una IES lo es la presencia de hombres.
- En el personal administrativo, en 33 IES la presencia de mujeres y hombres oscila entre 40 % y 60 %. Sólo en ocho IES la presencia de mujeres es menor al 40 %, en tanto que en solo cuatro IES lo es la presencia de hombres
- En el máximo cuerpo colegiado de cada IES, sólo en 13 IES la presencia de mujeres es menor al 40 %, en tanto que esa proporción sólo se observa en dos IES, respecto de los hombres.
- Como titulares de estructuras administrativas, en 20 IES la presencia de mujeres y hombres oscila entre 40 % y 60 %. En 20 IES la presencia de las mujeres es inferior al 40 %, en tanto que esa proporción sólo lo es en siete IES respecto de los hombres.
- Como titulares de estructuras académicas, en 17 IES la presencia de mujeres y hombres oscila del 40 % al 60 %. En 25 IES la presencia de mujeres es menor al 40 %, en tanto que en sólo tres IES lo es para los hombres (ONIGIES, 2021, p. 31-32).

A pesar del avance de la presencia de las mujeres en las IES, el análisis permite encontrar segregación sexo-genérica que opera en las estructuras administrativas y académicas. Ello implica que, a pesar de ser poblaciones muy homogéneas en números, las mujeres tienen menos posibilidades de ascender en las estructuras académicas y administrativas.

Como se observa, el ONIGIES es un instrumento que otorga información precisa, cuantificable y comparable de las IES que participan en él. De sus resultados se concluye la necesidad de impulsar medidas para garantizar la igualdad de género de las IES, al mismo tiempo que se atienda la violencia.

Lo anterior muestra la importancia de realizar acciones eficaces, determinadas, certeras para hacer avanzar la igualdad de género en las IES del país.

Durante 2024 el ONIGIES inició la revisión de la metodología que aplicará para la actualización de la información en 2025.

4. Presencia del género y feminismo en la academia

Programas educativos relacionados con género y feminismo

El avance de los estudios de género y feminismo se expresa en programas educativos formales sobre género y feminismo.

Licenciaturas en Estudios de Género

Universidad Autónoma de Sinaloa
Universidad Autónoma Metropolitana
Universidad Virtual del Estado de Michoacán
Universidad Autónoma Indígena del Estado de México

Especialidades

UAN. Especialidad en Estudios de Género (cerrada)
UPN. Especialidad de Género en Educación
UNAM. Especialidad en Economía Feminista
BUAP. Especialidad en Estudios de Género, Masculinidades y Diversidad
UAMEX. Especialidad en Género, Violencia y Políticas Públicas
UPN Guadalajara. Especialización en Estudios de Género
UPN Chihuahua. Especialidad en Estudios de Género en Educación
UPN. Especialización de Género en Educación

Maestrías

COLMEX. Maestría en Estudios de Género
UAJC. Maestría en Estudios Interdisciplinarios de Género
UNICACH. Maestría en Estudios de Intervención Feminista
UAM. Maestría en Estudios de la Mujer
UAN. Maestría en Estudios de Género
UAQ. Maestría en Estudios de Género
UAEMEX. Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas
UDG. Maestría en Estudios de Género
UANL. Maestría de Género en Políticas Públicas
UATX. Maestría en Estudios de Género
FLACSO. Maestría en Políticas Públicas y Género

Doctorados

COLMEX. Doctorado en Estudios de Género
UAM. Doctorado en Estudios Feministas
UIBERO. Doctorado en Estudios Críticos de Género
UNICACH. Doctorado en Estudios e Intervención Feminista
UNAM. Doctorado en Estudios de Género
BUAP. Doctorado en Género y Estudios Feministas

Además de lo anterior, según datos del ONIGIES (2021) todas las IES participantes en el Observatorio tienen cursos curriculares en estudios de género, a excepción de Centro de Investigaciones Avanzadas del Instituto Politécnico Nacional, el Instituto Tecnológico de Aguascalientes, la Universidad Agrónoma Antonio Narro; la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca, la Universidad Autónoma de Tamaulipas, la Universidad Politécnica de Sinaloa, y las Universidades Tecnológicas de Aguascalientes y del Valle de Toluca.

Centros de estudios de género

La presencia de las mujeres en la matrícula universitaria, su posterior ingreso a la planta académica, así como la necesidad de realizar investigaciones sobre la

situación de las mujeres en México, propició la creación de programas y centros de estudios de género desde los cuales conformar conocimiento sólido sobre la situación de las mujeres en la sociedad y en las propias instituciones. Algunos de los centros son:

- 1983 Programa de Estudios de la Mujer (PIEM) en el Colegio de México, hoy Centro de Estudios de Género.
- 1984 Centro de Atención a la Mujer (CAM) Facultad de Psicología de la UNAM.
- 1992 Programa Universitario de Estudios de la Mujer (PUEG) en la UNAM, hoy transformado en Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG).
- 1994 Centro de Estudios de Género de la Universidad de Guadalajara.
- 1994 Centro Universitario para la Igualdad y los Estudios de Género en la Universidad de Colima.
- 1995 Centro de Estudios de Género de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- 1999 Centro Universitario de Estudios de Género en la Universidad de Nuevo León.
- 2010 Centro de Políticas para la Igualdad en la Universidad Autónoma de Sinaloa.
- 2012 Centro de Estudios de Género en la Universidad Autónoma de Querétaro.
- 2013 Centro de Estudios de Género de la Universidad Veracruzana.
- 2024 Centro de Estudios Críticos de Género y Feminismos de la Universidad Iberoamericana.

Revistas académicas sobre género y feminismo

Las revistas que han sido propiciadas por académicas y que están enfocadas a publicar resultados de investigaciones de género y feminismo son:

- 1990-2019 *Debate Feminista*, retomada por la UNAM.

- 1993 *GenEros*, Universidad de Colima.
- 1995 *La Ventana*, Universidad de Guadalajara.
- 2007 *De este Lado* de la Red de Ciencia y Tecnología.
- 2015 *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género* del Colegio de México.

Además, existen revistas digitales editadas por Facultades, Escuelas o Centros de las IES, como *Género y Tiempo* de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM, entre otras.

La producción de libros sobre las mujeres en las IES se ha incrementado a partir de la existencia de grupos de trabajo al interior de las instituciones.

Redes de académicas

En el país existen diversas redes de académicas cuya participación es voluntaria. Existen redes conformadas regionalmente y otras por temáticas específicas. Algunas redes de académicas en México son:

- Red de Estudios de Género del Norte de México.
- Red de Estudios de Género del Pacífico Mexicano (REGPM).
- Red Mexicana de Ciencia y Tecnología (CITEG).
- Red Feminismo(s) Cultura y Poder (Inter-Unidades de la Universidad Autónoma Metropolitana).
- Redes de Género del Instituto Politécnico Nacional.
- Red de Mujeres Protagonistas de la Ciencia en Nayarit.
- Red de Estudios de Historia de las Mujeres y de Género en México.
- Red de Economía Feminista en México (REFEM).
- Federación Mexicana de Mujeres Universitarias (FEMU).

Congresos sobre género y feminismo

Los resultados de las investigaciones realizadas se comparten en coloquios, congresos, encuentros, simposios de personal académico. Se trata de espacios de

reflexión, intercambio de experiencias y de conocimientos. Tanto las Redes de la ANUIES como las redes de académicas celebran un congreso anual o bianual. Los temas de los congresos se definen cada año dentro de una temática determinada.

La atención a las violencias

A partir de 2010, las denuncias de las estudiantes relacionadas con la violencia ejercida en su contra encontraron a las IES con escaso margen de respuesta. En un inicio, estas instituciones negaron la existencia de dichas violencias; sin embargo, su documentación por parte de activistas y colectivas obligó a que los reclamos de las estudiantes fueran atendidos.

Diversos estudios identificaron los tipos de violencia que se presentaban en la educación superior señalaron su aceptación como parte de la normalización de las relaciones entre mujeres y hombres. Al ser espacios donde se producen y reproducen relaciones de poder y saber con efectos en la desigualdad de género, las IES se han resistido a establecer soluciones profundas.

En general las instituciones de educación superior reaccionaron como si se tratara de una conducta excepcional de algunos integrantes de la comunidad universitaria; además, estereotiparon a las mujeres denunciantes como problemáticas y las acusaron de atentar contra el prestigio institucional. En algunas ocasiones la atención a las violencias se dejó en manos de directivos de escuelas.

Movimientos masivos virtuales como el *#MeToo* en 2017, fueron replicados en las IES como *#MeTooAcademicosMexicanos* para denunciar abuso y acoso sexual realizado en distintas instituciones. Además, se utilizaron redes sociales, en particular *Facebook* y *Twitter* para denunciar casos de abusos. Las redes jugaron un papel central en la visibilización de las violencias contra las mujeres por las colectivas y el activismo que mostró la cara oculta de las IES. El movimiento de *Tendederos*, a través de los cuales se denunciaba a abusadores se extendió por todo el país a través de los centros de investigación, universidades, institutos tecnológicos y bachilleratos en 2019 y 2020. Durante la pandemia siguieron mostrándose en el ámbito virtual (Pacheco, 2024).

Cuadro 5. Tendederos en universidades del país

Institución	Fecha de tendederos
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	Marzo 2020
Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca	Abril 2019 Marzo 2020
Universidad Autónoma de Aguascalientes	Marzo 2020
Universidad Autónoma de Baja California	Marzo 2020
Universidad Autónoma de Baja California Sur	Marzo 2020
Universidad Autónoma de Campeche	Marzo 2020
Universidad Autónoma Chapingo	Enero 2020
Universidad Autónoma de Chiapas	Desde 2019
Universidad Autónoma de Chihuahua	Desde 2017
Universidad Autónoma de Ciudad Juárez	Marzo 2020
Universidad Autónoma de Coahuila	Marzo 2020
Universidad de Guanajuato	Marzo 2020
Universidad Autónoma de Guerrero	Marzo 2020
Universidad Autónoma de Nayarit	Marzo 2020
Universidad Autónoma de Nuevo León	Marzo 2020
Universidad Autónoma de Querétaro	Marzo 2020
Universidad Autónoma de San Luis Potosí	Marzo 2020
Universidad Autónoma de Sinaloa	Marzo 2020
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	Marzo 2020
Universidad Autónoma de Tamaulipas	Marzo 2020
Universidad Autónoma de Tlaxcala	Febrero 2020. Denuncias públicas de estudiantes
Universidad Autónoma de Yucatán	Marzo 2020
Universidad Autónoma de Zacatecas	Marzo 2020

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	Marzo 2020
Universidad Autónoma del Estado de México	Febrero 2019 y 2020
Universidad Autónoma del Estado de Morelos	Marzo 2020
Universidad Autónoma Metropolitana	Marzo 2020
Universidad de Colima	Marzo 2020
Universidad de Guadalajara	2019 y 2020
Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo	Marzo 2020
Universidad de Sonora	Agosto 2017 Marzo 2020
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo	Marzo 2020
Universidad Nacional Autónoma de México	Desde 2018
Universidad Pedagógica Nacional	Marzo 2020
Universidad Veracruzana	Marzo 2020
Universidad del Caribe	Marzo 2020
Universidad del Noroeste de Tamaulipas	Marzo 2020
Universidad Juárez del Estado de Durango	Marzo 2020
Universidad Autónoma Indígena de México	Febrero 2020
Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla	Marzo 2020

Fuente: noticias periodísticas en páginas web.

Cuadro 6. Tendederos en institutos y universidades tecnológicas

Institución	Fecha de tendederos
Instituto Politécnico Nacional	Marzo 2020
Instituto Tecnológico de Celaya	Marzo 2020
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey	Noviembre 2017 Diciembre 2019 Marzo 2020
Instituto Tecnológico de la Laguna	Marzo 2020

Instituto Tecnológico de Toluca	Marzo 2020
Instituto Tecnológico de La Paz	Marzo 2020
Instituto Tecnológico Autónomo de México	Marzo 2020
Instituto Tecnológico de Tuxtla Gutiérrez	Marzo 2020
Instituto Tecnológico de Los Mochis	Marzo 2020
Instituto Tecnológico de León	Marzo 2020
Instituto Tecnológico de Culiacán	Febrero 2020
Instituto Tecnológico de Durango	Marzo 2020
Instituto Tecnológico de Veracruz	Marzo 2020
Universidad Tecnológica de la Selva	Marzo 2020
Universidad Tecnológica de Nayarit	Marzo 2020

Fuente: noticias periodísticas en páginas web.

Cuadro 7. Tendederos en universidades privadas y otros centros educativos

Institución	Fecha de tendederos
El Colegio de México	Noviembre 2018
Universidad Iberoamericana Ciudad de México	Marzo 2020
Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales	Marzo 2020
Escuela Nacional de Antropología e Historia	Marzo 2020
Universidad La Salle campus Nezahualcóyotl	Marzo 2020

Fuente: noticias periodísticas en páginas web.

Se han registrado toma de instalaciones de diversas IES por casos de acoso sexual y violencia de género, entre ellos:

- Noviembre de 2019. Universidad Nacional Autónoma de México (Facultades de Filosofía y Letras; Ciencias Políticas y Sociales; y Economía), en protesta por la violencia de género.

- Septiembre de 2022. Universidad Autónoma de Querétaro, en protesta por falta de atención y protección en casos de acoso sexual y violencia de género a estudiantes mujeres.
- Mayo de 2023. Universidad Autónoma Metropolitana (cinco sedes), en protesta porque las autoridades no aplicaron sanciones en un caso de violación a estudiante.
- Marzo de 2025. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, en protesta por casos de acoso sexual estudiantil.

La normatividad con que contaban las IES eran leyes generales, reglamentos y en algunos casos, Códigos de Ética, sin embargo, en ninguna normatividad se referían a la violencia contra las mujeres.

Las violencias mayormente denunciadas por las estudiantes se referían a acoso y hostigamiento sexual, ejercidos por profesores, pares estudiantiles, académicos o administrativos, integrantes del funcionariado y personal administrativo hombres. Una vez que las IES tuvieron que hacer frente a esas denuncias elaboraron “Protocolos de Atención a las Violencias” e implementaron diversas acciones.

Los protocolos de atención a las violencias

Los protocolos se han establecido como la ruta de actuación a la que se ha acudido para atender las violencias de género en las IES. El primer antecedente de normas relacionadas con la atención de violencias de género en las IES corresponde a la Universidad Autónoma de Sinaloa que en 2011 estableció el “Reglamento para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en la Universidad Autónoma de Sinaloa” (Rodríguez y otras, 2025). Posteriormente, en 2013 la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo puso en vigor el “Procedimiento para la Atención de Quejas contra Discriminación, Acoso, Hostigamiento Sexual o Laboral” (Briseño y Bernabé, 2019).

Cuadro 8. Protocolos para la prevención, actuación y erradicación de la violencia de género

No.	Instituciones de Educación Superior	Protocolo
1	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	2019. Protocolo para la prevención y atención de la discriminación y violencia de género en la BUAP.
2	Centro de Investigaciones en Alimentación y Desarrollo A.C.	2015-2020. Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
3	El Colegio de la Frontera Norte	2015-2020. Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
4	El Colegio de la Frontera Sur	2015-2020. Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
5	El Colegio de México	2019-2023. Protocolo de El Colegio de México para prevenir actos de violencia de género y para atender casos de acoso sexual y de hostigamiento sexual.
6	Colegio de Posgraduados en Ciencias Agrícolas	2020. Código de conducta institucional.
7	Instituto Politécnico Nacional	2023. Protocolo para la prevención, detección y sanción de la violencia de género en el Instituto Politécnico Nacional.
8	Instituto Tecnológico de Sonora	2023. Protocolo para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia, en particular la de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación a la diversidad sexual en el Instituto Tecnológico de Sonora.
9	Tecnológico Nacional de México	2020. Protocolo de actuación con perspectiva de género y aviso sobre acoso y hostigamiento sexual.
10	Universidad Autónoma de Aguascalientes	2017. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso, discriminación y violencia.
11	Universidad Autónoma de Baja California	2020. Protocolo para la prevención y atención a la violencia razón género y la discriminación.
12	Universidad Autónoma de Baja California Sur	2022. Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la Universidad Autónoma de Baja California Sur.

13	Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca	2023. Protocolo para la prevención, atención y erradicación de la discriminación, la violencia contra las mujeres, el hostigamiento y acoso sexual.
14	Universidad Autónoma de Campeche	2019. Protocolo para la identificación, prevención, atención y sanción de la violencia de género en la Universidad Autónoma de Campeche.
15	Universidad Autónoma Chapingo	2021. Protocolo de prevención y atención a las violencias en la Universidad Autónoma de Chapingo.
16	Universidad Autónoma de Chiapas	2021. Protocolo de actuación ante situaciones de violencia, violencia de género, hostigamiento, acoso sexual y discriminación.
17	Universidad Autónoma de Chihuahua	2024. Protocolo para atender la violencia de género.
18	Universidad Autónoma de Ciudad Juárez	2022. Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.
19	Universidad Autónoma de Coahuila	2024. Protocolo de actuación para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género al interior de la Universidad Autónoma de Coahuila.
20	Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	2023. Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
21	Universidad Autónoma del Estado de México	2017. Protocolo para prevenir, atender y sancionar casos de acoso y hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma del Estado de México.
22	Universidad Autónoma del Estado de Morelos	2025. Protocolo de actuación para la prevención y atención temprana de casos de violencia en la U.A.E.M.
23	Universidad Autónoma de Guerrero	2020. Protocolo de actuación para la prevención, atención y sanción de acoso y hostigamiento de género.
24	Universidad Autónoma Metropolitana	2023. Protocolo para atender la violencia por razones de género.
25	Universidad Autónoma de Nayarit	2022. Protocolo de prevención, atención y sanción a casos de violencia de género de la UAN.
26	Universidad Autónoma de Nuevo León	2023. Protocolo para la prevención y atención de casos de violencia de género.

27	Universidad Autónoma de Querétaro	2020. Protocolo de actuación e intervención en materia de violencia de género.
28	Universidad Autónoma de San Luis Potosí	2024. Protocolo universitario para la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento y el acoso sexual y la violencia de género.
29	Universidad Autónoma de Sinaloa	2011-2022. Protocolo para la prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento sexual.
30	Universidad Autónoma de Tamaulipas	2023. Protocolo para la atención de casos de violencia de género.
31	Universidad Autónoma de Tlaxcala	2020. Protocolo de actuación para la investigación, composición y sanción en casos de violencia, hostigamiento y acoso sexual con motivos de género en la Universidad Autónoma de Tlaxcala.
32	Universidad Autónoma de Yucatán	2019. Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexuales.
33	Universidad Autónoma de Zacatecas	2022. Protocolo para la atención a la violencia de género en la Universidad Autónoma de Zacatecas.
34	Universidad de Colima	2019. Protocolo para la atención integral de la violencia de género en la Universidad de Colima.
35	Universidad de Guadalajara	2021. Protocolo para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género en la Universidad de Guadalajara.
36	Universidad de Guanajuato	2019. Protocolo de atención a casos de violencia de género.
37	Universidad Autónoma del Carmen	2021. Protocolo de la Universidad Autónoma del Carmen para la prevención y atención a las víctimas de violencia por razón de género.
38	Universidad Iberoamericana	2016. Protocolo para la prevención y atención de la violencia de género en la Universidad Iberoamericana.
39	Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	2021. Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
40	Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo	2016-2022. Protocolo para la Atención Integral de la Violencia de Género.

41	Universidad Nacional Autónoma de México	2016-2022. Protocolo para la atención integral de casos de violencia por razones de género en la Universidad Nacional Autónoma de México.
42	Universidad Pedagógica Nacional	2021. Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en la Universidad Pedagógica Nacional.
43	Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo	2024. Protocolo para la prevención, actuación y sanción de la violencia de género, discriminación y acoso laboral.
44	Universidad de Sonora	2019. Protocolo para la prevención y atención de casos de violencia de género en la Universidad de Sonora.
45	Universidad Veracruzana	2020. Protocolo para atender la violencia de género en la Universidad Veracruzana.

Fuente: páginas institucionales de las IES

Nota: se consigna la fecha del primer protocolo y del vigente en algunos casos.

Otros sistemas educativos de educación superior cuentan también con protocolos; es el caso de las universidades politécnicas y las universidades tecnológicas. Por su parte, el Tecnológico Nacional de México dispone de un protocolo de aplicación obligatoria para todos los institutos tecnológicos del país, que en total suman 254; de estos 126 son Institutos Tecnológicos Federales, 122 Institutos Tecnológicos Descentralizados, cuatro Centros Regionales de Optimización y Desarrollo de Equipo, un Centro Interdisciplinario de Investigación y Docencia en Educación y un Centro Nacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico.

Los protocolos surgieron en las IES entre 2016 a 2024, a excepción de los Centros CONAHCYT (hoy, Centros SICIHTI), cuya normatividad corresponde a la de instancias federales. Algunos protocolos han sido actualizados con la finalidad de revisar su actuación que permita introducir modificaciones y hacerlos más eficientes.

Algunas características de los protocolos son:

- La fundamentación de los protocolos se hace consistir en normatividad convencional y nacional referida al derecho de las mujeres a una vida libre

de violencia y a los derechos humanos, ya que la legislación de las IES carece de actualización en la materia. Sin embargo, a pesar de que las distintas convenciones y leyes están enunciadas en la parte del marco normativo, no siempre tienen correspondencia con las disposiciones del protocolo.

- El nombre de cada protocolo cambia en cada institución de educación superior, lo que refleja el énfasis en algún aspecto a partir de las problemáticas detectadas.
- La creación de los protocolos fue una acción reactiva a las presiones que activistas y colectivas feministas de estudiantes universitarias realizaron sobre las autoridades de las IES. Ello ocasionó una efervescencia de realización de los protocolos.
- A partir de 2023, distintas instancias del sector público, establecían la obligatoriedad de que las IES contaran con protocolos contra la violencia como requisito para la firma de acuerdos, convenios, etc., lo que aceleró su establecimiento.
- Los principios rectores que guían la mayor parte de los protocolos van desde cero tolerancia, a las conductas de hostigamiento y acoso hasta enlistar exhaustivamente los principios rectores como perspectiva de género, atención pronta y eficiente, debido proceso, debida diligencia, confidencialidad y discreción en el proceso, legalidad, imparcialidad, objetividad. Dos protocolos (UAN y UMSNH) señalan, explícitamente la no re victimización.
- Se reconocen distintas violencias en los protocolos, siendo las de acoso y hostigamiento sexual las que más se atienden, además de otras conductas de discriminación.
- La mayor parte de los protocolos establecen sanciones para las figuras jurídicas de violencia de género que prevén, además de remitir a las sanciones del resto de normatividad universitaria. En algunos casos, las sanciones entran en contradicción con la normatividad vigente en las IES. En otros casos, la comisión que atiende el protocolo no tiene funciones sancionadoras, sino que lo remite a otras instancias, como es el caso de la Universidad de Colima, en donde se remite la recomendación a la Oficina del Abogado General mediante el Comité de Ética para la Atención de la Violencia de Género.

- En cuanto a las instancias que llevan a cabo el protocolo, son en su mayoría, instancias colegiadas, donde participan abogadas, psicólogas y trabajadoras sociales, fundamentalmente.
- Algunos protocolos establecen la mediación como parte del proceso, aun cuando la mediación está explícitamente prohibida en temas de violencia expresamente en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Cámara de Diputados, 2007).
- No todas las instancias que atienden el protocolo cuentan con espacio propio, por lo que sus integrantes trabajan en sus propios lugares de trabajo.
- La puesta en vigor de los protocolos activa la presentación de denuncias, pero tendría incentivarse en el transcurso del tiempo.

Espacios seguros

Los espacios de la educación superior deberían ser lugares seguros para quienes integran las comunidades educativas y en particular, para las mujeres. Sin embargo, se convierten en espacios problemáticos cuando se piensa que se trata de espacios neutros al género, cuando realmente reflejan el uso de los espacios por parte de los hombres, sujetos tradicionales de la educación superior. Además, los espacios físicos están diseñados a partir de las relaciones de poder existentes.

Los espacios de las IES están marcados por las relaciones de género de manera tal de reflejar las asimetrías entre ambos (Castañeda y otras, 2019). Los espacios físicos reproducen los lugares de inclusión y exclusión con que mujeres y hombres llegan a la educación superior.

Es deseable que las diversas IES realicen diagnósticos de seguridad de los espacios con perspectiva de género. La importancia de analizar los espacios de las IES con perspectiva de género consiste en que permite identificar los problemas que enfrentan las mujeres en el acceso y uso de los espacios con la finalidad de elaborar propuestas para transformarlos y diseñar espacios más justos e inclusivos. Así también es posible cambiar las representaciones en dichos espacios a través de la deconstrucción de estereotipos de género y promover entornos que promuevan mayor bienestar y confianza para las mujeres.

Algunas IES tienen programas de Universidad Segura, como la Universidad Nacional Autónoma de México, la Universidad de Guadalajara, la Universidad de Guanajuato, la Universidad Veracruzana, la Universidad Autónoma de Nayarit y otras.

En ocasiones, se trata de programas que incluyen vigilancia en el campus con la finalidad de prevenir actos delictivos y ponderar la seguridad de estudiantes, docentes y personal administrativo. La universidad segura también incluye entornos seguros y saludables.

Desde la perspectiva de género es necesario distinguir espacios donde las mujeres experimentan incertidumbre o miedo con la finalidad de transformarlos en lugares de confianza y de confort (Sabido, 2019). Lo ideal sería que todos los espacios de las IES se conviertan en espacios de confianza, aquellos donde las estudiantes puedan sentirse seguras y acogidas, capaces de tener relaciones afables con mujeres y con hombres de diversas jerarquías. Por ello es necesario establecer programas de seguridad y confianza.

Población LGBTTTIQ+

La perspectiva de género abre el horizonte para percibir otras formas de discriminación, reconociendo que la población LGBTTTIQ+ enfrenta discriminación y desigualdad debido a su identidad y orientación. Esta perspectiva se aleja del binarismo para reconocer los derechos humanos que corresponden a todas las personas, por ello, es necesario que los protocolos de atención de las violencias incluyan a la población LGBTTTIQ+ como grupo objetivo.

Aunque los protocolos contemplan principios de igualdad y no discriminación, es necesario reconocer la situación específica de esta población con la finalidad de garantizar su acceso a la justicia y extender los servicios de apoyo.

En la actualidad, algunas IES han optado por establecer un protocolo específico para población LGBTTTIQ+; otras, han integrado a las personas de la diversidad sexual al protocolo de atención a las violencias. Sería recomendable que todos los protocolos incluyeran a este grupo de manera explícita.

La Universidad Autónoma de Nuevo León ofrece un programa de Maestría en Estudios de Género y Diversidad Sexual.

El trabajo con hombres

Los estudios de género han permitido pensar la violencia fuera del determinismo biológico que aseguraba que los hombres son violentos derivado de su componente hormonal. Por el contrario, para la perspectiva de género, las relaciones violentas dependen de la interacción entre las personas, están profundamente ligadas a la interpretación sociocultural de las relaciones sociales y reflejan la dinámica del poder.

En las IES tenemos que preguntarnos ¿qué masculinidades se ejercen?, ¿cuáles naturalizamos? y, sobre todo, ¿cuál es el lugar de los hombres en la reproducción de la violencia?

Además, se reconoce el papel de los hombres en la construcción de igualdad al interior de las IES, puesto que la desigualdad de género afecta a mujeres y hombres. La violencia de género es un problema de poder derivado de visiones machistas, supremacistas y misóginas que los hombres deben enfrentar.

Algunas IES tienen programas enfocados en los hombres y en temas relacionados con la masculinidad. Algunos de estos programas son:

- Universidad Nacional Autónoma de México. Programa Integral de trabajo con hombres, a través de la Coordinación para la igualdad de Género (CIGU-UNAM, 2021).
- Universidad de Colima. Programa de Reflexión en Masculinidad.
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Especialidad en Estudios de Género, Masculinidades y Diversidad.

Además de lo anterior, se han llevado a cabo diversos seminarios, talleres, conversatorios y conferencias sobre masculinidades y sus reconfiguraciones en diversas IES. Es necesario, por ello, abrir líneas de trabajo relacionadas con las reflexiones de los hombres universitarios sobre sus masculinidades y la relación con la violencia.

Activistas y colectivas

La falta de respuesta de las autoridades a los reclamos de las estudiantes violentadas ha dado lugar a la creación de una comunidad nacida desde la mirada de las estudiantes, puesto que la organización en colectivas de apoyo ha posibilitado la realización de acciones en conjunto, ya que generan sinergias para apoyarse entre ellas. Frases como “Yo sí te creo” o “Me cuidan mis amigas”, dan cuenta del surgimiento de un nuevo sujeto social en las universidades, como es el caso de las colectivas.

Las colectivas son organizaciones que surgen y desaparecen con la misma rapidez con que se crean. Pueden organizarse para atender una demanda y desaparecer, o bien actuar en determinados casos. Sus integrantes son estudiantes que renuncian a simplemente cursar los estudios para involucrarse con el reclamo de justicia para las mujeres. El ámbito digital les permitió interconectarse de universidad a universidad, ya que las acciones que se desarrollaban en un lugar podían ser replicadas en otros. Se puede decir que ellas amplificaron las voces de quienes denunciaban abuso-acoso y cambiaron a las instituciones porque las obligaron a actuar.

Las activistas y colectivas se han convertido en interlocutoras de las acciones de género en las IES. Aunque las estudiantes que les dieron origen salgan de la universidad, otras las conservando el mismo nombre o adoptando uno nuevo. Las estudiantes encontraron la fortaleza en ellas mismas.

Es necesario que las acciones de políticas para la igualdad tengan como interlocutoras a las colectivas de las IES, puesto que es a partir de la experiencia de las estudiantes como se puede crear conocimiento colectivo, así como encontrar soluciones a problemas que partan de las mismas sujetas de la educación.

Impacto de las colectivas en la transformación de las IES

Las colectivas han liderado iniciativas que han resultado en cambios tangibles en la vida universitaria. Algunos ejemplos de su impacto incluyen:

- Creación y revisión de protocolos contra la violencia de género, en diversas universidades, las colectivas han exigido la implementación de proto-

colos específicos para la atención de violencias, asegurando procesos más accesibles y efectivos para la denuncia de agresores.

- Movimientos de denuncia pública, a través de tendedores feministas, las estudiantes han visibilizado casos de violencia dentro de las universidades, logrando que las autoridades atiendan reclamos urgentes y sancionen a responsables.
- Impulso de reformas normativas, en universidades como la UNAM y la UAM, colectivos feministas han promovido la modificación de estatutos universitarios para incluir sanciones contra la violencia de género y garantizar igualdad en la toma de decisiones.
- Espacios de formación y sensibilización, algunas colectivas han desarrollado talleres, cursos y foros sobre derechos de las mujeres, género y diversidad sexual, con el objetivo de concientizar a la comunidad universitaria sobre la importancia de la equidad.

Estrategias para fortalecer la participación de las colectivas

Para garantizar que la voz de las colectivas sea escuchada y tomada en cuenta en la toma de decisiones, se propone:

Creación de espacios de diálogo institucional entre autoridades universitarias y colectivas, asegurando una interlocución real en la elaboración de políticas de género.

- Incorporación de representantes estudiantiles en instancias de igualdad, permitiendo que activistas formen parte de los comités encargados de la aplicación de normativas de género dentro de las universidades.
- Reconocimiento formal de las colectivas como agentes de cambio, otorgándoles acceso a recursos institucionales para la organización de actividades y formación en perspectiva de género.
- Garantía de protección para activistas y denunciantes, asegurando que las universidades no criminalicen la protesta y generen mecanismos de resguardo para quienes visibilizan casos de violencia.

Fomento de redes feministas universitarias

La articulación entre colectivas de distintas universidades ha sido clave para la expansión de sus demandas y la consolidación de avances en igualdad. Para fortalecer estas redes, se sugiere:

- Organización de encuentros y congresos interuniversitarios, donde las colectivas puedan compartir estrategias, analizar avances y definir agendas conjuntas.
- Creación de una Red Nacional de Colectivas Feministas Universitarias, con el respaldo de asociaciones como la ANUIES, para impulsar acciones coordinadas en distintas IES.
- Plataformas digitales de difusión, permitiendo la documentación de casos, estrategias y logros de las colectivas en cada universidad.

Las colectivas feministas y activistas universitarias han sido clave en la transformación de las universidades mexicanas, abriendo espacios de denuncia, sensibilización y exigencia de derechos. Para que sus esfuerzos se traduzcan en cambios sostenibles, es fundamental su integración formal en las estructuras institucionales de igualdad de género.

Las universidades deben reconocerlas como aliadas estratégicas en la consolidación de entornos más seguros, justos y equitativos, asegurando su participación activa en la toma de decisiones y el diseño de políticas de igualdad.

Acceso a cargos administrativos y de poder

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y su Agenda Mundial de Educación 2030, promueve la igualdad de género como un derecho a la educación para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS-ONU, sostiene que, para lograr igualdad sustantiva, las mujeres deben tener acceso a cargos de dirección.

Por su parte, la Ley General de Educación Superior en vigor desde el 20 de abril de 2021, establece la obligatoriedad de la paridad como presencia entre

el personal académico, al mismo tiempo, mandata a las IES a promover e instrumentar acciones tendientes a alcanzar la paridad de género en los órganos colegiados de gobierno, consultivos y académicos, así como el acceso de mujeres a los cargos directivos unipersonales.

Las mujeres empezaron a liderar programas educativos, pero difícilmente se encontraban en cargos de autoridad central durante el siglo xx. Fue a finales de ese siglo cuando se eligió a la primera rectora para una universidad pública. A partir del siglo xxi las mujeres han accedido al cargo de rectoras en México de acuerdo a los datos de diversas autoras (Pacheco, 2021 y Güereca, 2024).

Cuadro 9. Rectoras en Universidades Públicas Autónomas de México

Periodo	Universidad	Nombre
1996-2000	Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca	Leticia Eugenia Mendoza Toro
2003-2007	Universidad Autónoma de Campeche	Enna Alicia Sandoval Castellanos
2007-2011	Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo	Silvia Figueroa Zamudio
2023-2027		Yarabí Ávila González
2011-2015	Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo	Elina Elfi Coral Castilla
2023-2027		Consuelo Natalia Fiorentino Cañedo
2013-2017	Universidad Veracruzana	Sara Delfina Ladrón de Guevara González
2017-2021		
2018-2023	Universidad Autónoma de Querétaro	Margarita Teresa de Jesús García Gasca
2024-2027		Silvia Lorena Amaya Llano
2020-2023	Universidad de Guanajuato	Teresita de Jesús Rendón Huerta Barrera
2023-2027		Claudia Susana Gómez López
2021-2025	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	María Lilia Cedillo Ramírez

2021-2025	Universidad de Sonora	María Rita Plancarte Martínez
2025-2030		Dena María Jesús Camarena Gómez
2021-2025	Universidad del Caribe	Marisol Vanegas Pérez
2022-2026	Universidad Autónoma del Carmen	Sandra Martha Laffon Leal
2022-2028	Universidad Autónoma de Nayarit	Norma Liliana Galván Meza
2023-2025	Universidad Autónoma de Aguascalientes	Sandra Yesenia Pinzón Castro
2023-2029	Universidad Autónoma del Estado de Morelos	Viridiana Aydeé León Hernández
2025-2031	Universidad de Guadalajara	Karla Planter Pérez

Fuente: con base a Pacheco (2021) y Güereca (2024).

Las características del ascenso al cargo de rectoras son:

- Los requisitos formales para ocupar el cargo de rector en cada una de las universidades de estudio están redactados en masculino, como ocurre con el resto de la normatividad universitaria.
- El conjunto de las universidades señala requisitos parecidos y algunos otros, que varían un poco de una universidad a otra. En general, se refieren a personas mexicanas por nacimiento, a excepción de la Universidad de Guadalajara que dispone “tener nacionalidad mexicana”.
- Los aspirantes deben ser mayores de 30 años, o 35 en el caso de la UAS.
- La Universidad de Guanajuato no establece ningún requisito de edad.
- Deben ser profesores o investigadores, a excepción de la Universidad de Colima, puesto que es la única que admite que puede serlo quien solamente haya sido funcionario.
- Todas las legislaciones señalan como grado de estudio mínimo la licenciatura, salvo la Universidad Autónoma de Sinaloa que solicita el grado de maestría.
- La mayoría de las legislaciones incluyen el requisito de honorabilidad, reputación como persona honorable, probidad moral y distinción de relieve.

- Los impedimentos se refieren a no estar en servicio activo del ejército, no ser directivo de ningún partido político, no ser ministro de culto religioso, no ser candidato a ningún cargo de elección popular, entre otros (Pacheco, 2021).

Como se observa, los requisitos de elegibilidad para el cargo de rector están diseñados para los hombres como sujetos directos, puesto que los requisitos relacionados con “no estar en servicio activo del ejército”; “no ser dirigente de ningún partido político” o “no ser ministro de culto religioso”, claramente señalan a los hombres como los destinatarios de los requisitos. Las mujeres han estado excluidas de los tres supuestos por lo que, si la norma estuviese pensada para las mujeres, serían innecesarias, ya que las mujeres no son parte activa del ejército; hasta hace muy poco han sido dirigentes de partidos políticos, casi como excepción y no son ministros de cultos religiosos, posibilidad cancelada casi en todos los cultos que se ejercen en México. Por lo tanto, desde su origen, los requisitos de elegibilidad prefiguran a los hombres como los candidatos. No obstante, las mujeres están arribando al mayor cargo dentro de las universidades, lo cual requiere, entre otras, modificaciones a las leyes orgánicas donde se establecen los mecanismos de elección.

El acceso de las mujeres a cargos administrativos y de poder dentro de las instituciones de educación superior sigue siendo un desafío, pese al aumento de la matrícula femenina en educación superior. Aun cuando las mujeres representan más del 50 % del estudiantado universitario en México (ONIGIES, 2021), su presencia en puestos de liderazgo académico y administrativo es significativamente menor. Para avanzar en la paridad, se requiere la implementación de políticas afirmativas que garanticen igualdad de oportunidades en el acceso y promoción dentro de las estructuras universitarias.

Las rectoras y directoras de Instituciones de Educación Superior han realizado reuniones nacionales de rectoras, en las siguientes fechas y sedes:

- **2022.** Universidad Autónoma de Querétaro y la RENIES, con la finalidad de crear un espacio de diálogo sobre la igualdad de género en la educación superior que permitiera impulsar y compartir experiencias exitosas.

- **2023.** Colegio de México y la Universidad Autónoma de Querétaro, a fin de reflexionar sobre los desafíos en la construcción de igualdad.
- **2024.** Universidad del Claustro de Sor Juana, se reunieron alrededor del lema *Igualdad, caminos para la construcción de la paz*.

Análisis de la brecha de género en cargos directivos

La presencia de mujeres en rectorías y direcciones universitarias sigue siendo limitada. Según datos de la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Caminos para la Igualdad de Género (RENIES, 2023), menos del 30 % de las universidades públicas en México han sido lideradas por mujeres en los últimos 20 años.

Esta situación responde a diversos factores, entre ellos:

- Sesgos institucionales en los procesos de selección.
- Normativas universitarias que no contemplan criterios de paridad.
- Falta de políticas afirmativas que incentiven el liderazgo femenino.

La evidencia muestra que, aunque las mujeres egresan en proporciones similares a los hombres, enfrentan barreras estructurales para ocupar posiciones estratégicas en la academia (Buquet y otras, 2018).

Estrategias para alcanzar la paridad en las IES

Para reducir la brecha de género en cargos administrativos y académicos, se sugiere implementar acciones concretas como:

- Modificación de normativas universitarias: incluir criterios de paridad en la integración de órganos colegiados y en la asignación de rectorías y direcciones académicas (CIGU-UNAM, 2021).
- Creación de programas de mentoría y capacitación: promover el desarrollo de liderazgo femenino en el ámbito universitario.

- Aplicación de acciones afirmativas: establecer mecanismos para garantizar la representación equitativa de mujeres en posiciones de decisión.
- Monitoreo y evaluación de avances: implementar indicadores de paridad y publicar informes de seguimiento sobre el acceso de mujeres a cargos de liderazgo (ONIGIES, 2021).

La igualdad de género en las IES debe contemplar el acceso equitativo a posiciones de liderazgo, asegurando que las mujeres no sólo participen en la academia, sino que también ocupen roles estratégicos en la toma de decisiones. La implementación de políticas afirmativas, el monitoreo de avances y la reformulación de normativas internas son pasos fundamentales para consolidar la paridad en la educación superior.

Recomendaciones para avanzar en la igualdad de género en las instituciones de educación superior

El presente diagnóstico no sólo pretende ser un reflejo de la situación actual de género en las Instituciones de Educación Superior (IES) en México, sino también una guía para la transformación. Para ello, se proponen acciones concretas y estratégicas que pueden ser implementadas en distintos niveles de la gestión universitaria.

Fortalecimiento de la institucionalización de la igualdad de género

- Creación y consolidación de instancias de género en todas las IES con autonomía administrativa, presupuesto propio y personal capacitado.
- Actualización de normativas universitarias, alineándolas con la legislación nacional e internacional sobre igualdad de género y derechos humanos.
- Asignación de presupuesto etiquetado para políticas de igualdad, asegurando la sostenibilidad de programas y acciones dirigidas a cerrar brechas de género.

- Capacitación obligatoria en igualdad de género para autoridades universitarias, docentes y personal administrativo.

Acciones para la transversalización de la perspectiva de género

- Revisión de planes de estudio para incorporar el enfoque de género en todas las disciplinas y evitar la reproducción de estereotipos.
- Fomento de líneas de investigación en estudios de género, con financiamiento específico y apoyo institucional.
- Diseño de políticas de corresponsabilidad institucional, incluyendo estancias infantiles para madres y padres estudiantes y trabajadores, así como espacios de lactancia en todos los campus.
- Implementación de lenguaje inclusivo y no sexista en documentos institucionales, comunicación oficial y materiales educativos.

Atención integral a la violencia de género en las IES

- Evaluación y actualización de protocolos de atención a violencias, eliminando obstáculos en la denuncia y mejorando las rutas de atención a víctimas.
- Creación de espacios universitarios seguros, garantizando infraestructura con enfoque de género, iluminación adecuada y rutas seguras dentro y fuera de los campus.
- Trabajo con hombres universitarios en la reflexión sobre masculinidades y su papel en la erradicación de la violencia de género.
- Inclusión efectiva de la población LGTBTTIQ+ en los protocolos, asegurando protección y acciones específicas para evitar discriminación.

Igualdad en el acceso a cargos administrativos y de poder

- Aplicación de políticas afirmativas para garantizar paridad en los órganos colegiados de toma de decisiones.
- Nombramiento de mujeres en puestos estratégicos, asegurando su acceso a rectorías, direcciones académicas y administrativas.
- Revisión de mecanismos de selección y promoción, eliminando sesgos institucionales en la asignación de liderazgo dentro de las universidades.

Participación activa de colectivas y activistas universitarias

- Reconocimiento y diálogo con colectivas feministas, integrando sus propuestas en la toma de decisiones institucionales.
- Promoción de espacios de reflexión y debate, incentivando la participación de estudiantes en la construcción de políticas universitarias.
- Fomento de redes y colaboración interuniversitaria, permitiendo el intercambio de experiencias y buenas prácticas en igualdad de género.

Implementar estas recomendaciones permitirá consolidar un entorno universitario más justo y libre de violencias, en el que todas las personas tengan acceso a las mismas oportunidades de desarrollo académico, profesional y personal.

Estas acciones requieren el compromiso de autoridades, docentes, estudiantes y colectivos, quienes en conjunto pueden impulsar cambios estructurales y culturales en las universidades.

Fortalecimiento de la participación de colectivas y activistas en las IES

Las colectivas feministas y activistas universitarias han desempeñado un papel clave en la transformación de las Instituciones de Educación Superior (IES) en México. A través de movilizaciones, denuncias y propuestas, han logrado

impulsar cambios estructurales en la atención a la violencia de género, la institucionalización de la perspectiva de género y la creación de espacios seguros dentro de las universidades.

Para fortalecer su participación en la construcción de políticas universitarias con enfoque de igualdad, es esencial reconocer sus contribuciones y establecer mecanismos de colaboración efectivos entre colectivas y autoridades universitarias.

Reflexiones derivadas del diagnóstico

El presente diagnóstico evidencia la necesidad urgente de fortalecer la igualdad de género en las Instituciones de Educación Superior (IES) en México. Si bien se han logrado avances significativos, como el incremento de la matrícula femenina y la implementación de protocolos contra la violencia de género, persisten brechas estructurales que obstaculizan el acceso equitativo de las mujeres a espacios de liderazgo y estabilidad laboral dentro de las universidades (Buquet y otras, 2018).

Uno de los hallazgos más relevantes ha sido la presencia de una marcada desigualdad en la asignación de cargos administrativos y académicos de tiempo completo, lo que demuestra que, aunque la matrícula estudiantil se ha equilibrado en términos de género, los procesos de selección y promoción siguen favoreciendo mayormente a los hombres (ONIGIES, 2021). Esta situación refleja la necesidad de establecer políticas afirmativas que garanticen la representación equitativa en todas las estructuras de gobierno universitario.

La institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las universidades requiere acciones contundentes, como la actualización de normativas internas, la asignación de presupuesto etiquetado para políticas de igualdad y la capacitación continua de autoridades, docentes y personal administrativo (CIGU-UNAM, 2021). Asimismo, la participación de colectivas feministas ha sido clave en la transformación de las políticas universitarias, demostrando que la movilización estudiantil y el activismo han acelerado la implementación de medidas contra la violencia de género y la discriminación en varias universidades del país (Pacheco, 2024).

La consolidación de un sistema de monitoreo y evaluación permitirá que las IES puedan medir el impacto de sus acciones y reformular estrategias para

asegurar que la igualdad sustantiva sea una realidad dentro de la educación superior. La paridad en la toma de decisiones, la erradicación de la violencia de género y la equidad en el acceso a recursos y oportunidades académicas deben ser objetivos centrales en la agenda de cada universidad (Echeverría y Vázquez, 2018).

Con base en estos hallazgos, se presenta el siguiente cuadro con las problemáticas identificadas y las acciones recomendadas para incidir en su solución.

Cuadro 10. Problemática a atender y acciones propuestas

Problemática	Acciones a realizar
Brecha de género en el acceso a puestos académicos y administrativos.	Acciones afirmativas en procesos de selección y promoción, garantizando representación equitativa de mujeres en órganos de toma de decisiones.
Existencia de brechas de género en el personal de investigación.	Acciones afirmativas para cerrar la brecha de género: convocatorias de ingreso al personal de investigación solo para mujeres.
Falta de institucionalización de la perspectiva de género en las IES.	Creación y fortalecimiento de instancias de género con autonomía, presupuesto asignado y capacidad operativa.
Normativas universitarias desactualizadas.	Revisión y armonización de estatutos y reglamentos internos con legislación nacional e internacional en materia de igualdad de género.
Débil implementación de políticas contra la violencia de género.	Evaluación y actualización de protocolos de atención, capacitación en perspectiva de género para autoridades y mejora en mecanismos de denuncia.
Segregación sexogenérica en programas educativos.	Reformulación de planes de estudio para integrar el enfoque de género en todas las disciplinas, reduciendo estereotipos en la elección de carrera.
Falta de apoyo a la población LGBTTTIQ+.	Inclusión efectiva de esta población en protocolos de atención, acceso a programas de apoyo y generación de espacios seguros dentro de las universidades.
Falta de corresponsabilidad institucional en cuidados.	Creación de estancias infantiles, lactarios y regulación de horarios flexibles para estudiantes y trabajadoras madres.

Poca participación de colectivas feministas en la toma de decisiones universitarias.	Establecimiento de espacios de diálogo formal con colectivas y activistas para garantizar su incidencia en políticas universitarias.
Deficiencia en el monitoreo de avances en igualdad de género.	Desarrollo de sistemas de indicadores para medir el impacto de acciones de género y publicación de informes de seguimiento accesibles a la comunidad universitaria.
Falta de profesionalización para la igualdad.	Realizar cursos permanentes de profesionalización para la igualdad para el funcionariado y cursos de introducción a la igualdad para toda la población.
Carencia de educación en no violencia.	Acreditar un curso básico en educación no violenta de parte de quienes integran las comunidades de la educación media superior y superior.
Protocolos insuficientes.	Ampliar los protocolos para incluir distintos tipos de violencias y establecer sanciones.
Protocolos inoperantes.	Evaluar los protocolos en relación con los resultados en cada IES, eliminar las contradicciones con la normatividad existente en contratos colectivos, reglamentos, etc.
Disminución de denuncias ante protocolos.	Impulsar la cultura de la denuncia.
Inexistencia de Programas de Institución Segura para evitar delitos.	Crear programas de seguridad y confianza con perspectiva de género.
Déficit de programas con hombres universitarios.	Crear programas enfocados en hombres universitarios para discutir las masculinidades que se expresan en las IES.
Falta de paridad en órganos colegiados administrativos y académicos.	Realizar acciones afirmativas para lograr paridad en organismos colegiados de las IES académicos y administrativos como comités de admisión y dictaminación, así como establecer paridad en las estructuras administrativas y de poder.
Inobservancia de la paridad en la integración de la estructura de gobierno y en dependencias académicas.	Nombrar mujeres en cargos directivos administrativos y académicas para lograr paridad.
Falta de reconocimiento a las instituciones en el avance de la igualdad.	Promoción de un reconocimiento para el avance de la igualdad en las IES.

Anexo: una mirada a políticas de igualdad en las universidades en países seleccionados: España, Argentina y Chile

Las políticas de igualdad en las universidades de España

La igualdad de género en las universidades españolas ha visto avances significativos desde la implementación de la Ley Orgánica 3/2007. Esta Ley ordena la integración de las perspectivas de género en las políticas educativas. A pesar de esa disposición, persisten desafíos, particularmente para lograr la paridad en los rangos académicos más altos y la producción científica. En las siguientes secciones se esboza el estado actual de la igualdad de género en las universidades españolas:

Marco Legislativo e Institucionalización

- La Ley Orgánica 3/2007 estableció Unidades y Planes de Igualdad obligatorios en las universidades, con el objetivo de promover la igualdad de género en los entornos académico (Labao y Solé, 2014; Gosálbez y otros, 2019).
- Estas políticas han propiciado la creación de diversas estructuras de apoyo, sin embargo, su eficacia suele verse obstaculizada por los rígidos marcos universitarios y el insuficiente desarrollo de las redes de igualdad (Gosálbez & Sarmiento, 2016; Gosálbez y otros 2019).

Representación de género en la academia

- Las mujeres constituyen mayoría en rangos académicos inferiores, pero están subrepresentadas en puestos de profesor titular, lo que indica una persistente brecha de género en niveles superiores (Ras-Carmona *et al.*, 2025).

- Los resultados de la investigación muestran que, si bien las mujeres han aumentado su presencia en la psicología educativa, persisten las disparidades, particularmente entre los investigadores de élite (González-Sala *et al.*, 2020).

Desafíos y direcciones futuras:

- A pesar del establecimiento de planes de igualdad, persiste la desigualdad de género, lo que requiere una evaluación y adaptación continuas de estas iniciativas para asegurar su efectividad (Gosálbez & Sarmiento, 2016; Gosálbez *et al.*, 2019).
- La necesidad de un análisis más profundo y medidas correctivas es crucial para abordar las brechas restantes en igualdad de género dentro de las universidades españolas (González-Sala *et al.*, 2020).

Si bien se han logrado avances, el camino hacia la plena igualdad de género en las universidades españolas continúa, lo que requiere esfuerzos continuos para superar las barreras institucionales y promover una representación equitativa en todos los niveles académicos.

Según un estudio realizado en 2019, el 100 % de las universidades públicas españolas contaban con una estructura específica de igualdad, mientras que sólo el 17.24 % de las universidades privadas disponían de una unidad de igualdad. Además, el 85 % de las universidades públicas habían desarrollado un plan de igualdad, aunque algunos de estos planes presentaban limitaciones en su implementación y evaluación.

En cuanto a la efectividad de los planes de igualdad, el estudio indicó que las universidades que implementaron estas políticas de manera más efectiva fueron aquellas que crearon su unidad de igualdad en menos de cuatro años desde la aprobación de la ley, y que contaban con una comisión de igualdad activa. Por el contrario, las universidades que retrasaron la creación de estas estructuras o que carecían de ellas mostraron una menor efectividad en la implementación de sus planes de igualdad.

En resumen, aunque la Ley Orgánica 3/2007 ha promovido avances en la

igualdad de género en las universidades españolas, la efectividad de su implementación depende en gran medida del compromiso institucional y de la creación de estructuras específicas de igualdad.

Resumen de acciones de universidades españolas seleccionadas:

Universidad de Barcelona (UB)

La UB ha implementado políticas de igualdad de género a través de su Unidad de Igualdad, promoviendo acciones para la igualdad en el acceso, la participación y la conciliación. Además, ha desarrollado planes específicos para prevenir la discriminación y promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Universidad Autónoma de Madrid (UAM)

La UAM cuenta con un Plan de Igualdad que cumple con la Ley Orgánica 3/2007, promoviendo la igualdad en el acceso a la educación, la investigación y la gestión universitaria. Han sido reconocidos por su compromiso en la integración de políticas de género.

Universidad de Valencia (UV)

La UV ha desarrollado un Plan de Igualdad que busca garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación, alineándose con la Ley Orgánica 3/2007. Han recibido reconocimientos por sus esfuerzos en promover la igualdad de género en el ámbito universitario.

Universidad de Sevilla (US)

La US ha establecido políticas y programas específicos para promover la igualdad de género, incluyendo acciones contra la violencia de género y programas de sensibilización, en línea con la ley.

Estas universidades son ejemplos de instituciones que han avanzado en la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, promoviendo la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en sus campus y programas.

Las políticas de igualdad en universidades de Argentina

En Argentina existen 115 universidades de las cuales 63 son públicas y el resto son privadas. Las principales leyes y normativas que promueven la igualdad de género en este ámbito son:

- Ley de Educación Superior, Ley 24.521 (Ley 24.521, 1995).
- Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres, Ley 26.485 (Ley 26.485, 2009).
- Ley Micaela, Ley 27.499 (Ley 27.499, 2019).
- Ley de Cupo Femenino, Ley 27.412 (Ley 27.412, 2017).
- Decreto 721/2020. Paridad de Género en Ámbitos de Toma de Decisión (Decreto 721, 2020).

La Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE) es la principal promotora de las políticas de igualdad y a la implementación de estas políticas la denominan segunda refundación de los estudios feministas en las universidades o la gran reforma, para diferenciarlas de las anteriores, de acuerdo con el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) (2018). El objetivo principal de RUGE ha sido la “transversalización del enfoque de género en las políticas institucionales y en las acciones sustantivas, ello con la intención de erradicar las desigualdades de género y las violencias, así como incidir en la eliminación del androcentrismo y el sexismo” (Martín, 2021: 23).

La institucionalización de la agenda feminista parte de:

- La creación de protocolos de actuación frente a situaciones de discriminación y violencia de género en el año 2014. Para el año 2019 el 73.8 % de universidades contaba con esta herramienta.

- La *Ley Micaela* impactó en universidades que aún no contaban con protocolos.
- Institucionalización de espacios de género: al año 2019 casi el 60 % de las universidades contaban con un espacio institucionalizado de género y aunque escasos, algunos tienen el rango de programa y, en menor medida, direcciones o secretaría, y los menos cuentan con recursos económicos.
- Capacitaciones en el marco de la Ley Micaela (Ley 27.499). Ley que establece la obligatoriedad en la capacitación en género y violencia contra las mujeres. Al 2019 el 81.9 % de las universidades habían logrado su adhesión a esta ley (Argentina, 2019).

En 2019, la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (CIN, 2018) forja una alianza interinstitucional con la Iniciativa *Spotlight* coalición de la Unión Europea y el Sistema de las Naciones Unidas que tiene como finalidad incidir en la eliminación de la violencia contra las mujeres y niñas de todo el mundo.

RUGE se yergue como el espacio de promoción y articulación para la transversalización de la perspectiva de género, colaborando en el diseño y desarrollo de políticas para erradicar desigualdades y violencias.

Las estrategias para llevar a cabo lo anterior se basa en la construcción de alianzas hacia adentro de las universidades y hacia afuera, en este sentido, la praxis de las universitarias se basa en negociaciones, acuerdos y búsqueda de soluciones (Martín, 2021: 30); así también se promueve la articulación Estado, Universidades y Sociedad Civil. La consigna *lo personal es política universitaria*, permite visibilizar y politizar las desigualdades dentro de la universidad.

Estas políticas y acciones configuran el nuevo orden institucional y social en las universidades y donde la justicia de género empieza a formar parte de los discursos y prácticas institucionales.

Las políticas de igualdad en universidades de Chile

En Chile existen alrededor de 61 universidades, de las cuales 18 son estatales. De estas, cinco han hecho públicas sus políticas de igualdad e inclusión que son

Universidad de Chile, Universidad de Santiago de Chile (USACH), Universidad Central de Chile (UCEN), Universidad del Desarrollo (UDD) y Universidad Adventista de Chile (UnACh). Estas universidades están adoptando políticas de igualdad e inclusión para combatir la discriminación y promover la equidad. Ello, a partir del reconocimiento de desigualdades estructurales que afectan a mujeres y a las personas integrantes de la diversidad sexual. A través de las políticas de igualdad e inclusión han generado acciones diversas por transformar las prácticas educativas y administrativas.

El país cuenta con leyes coadyuvantes como la ley 21.369 y la 21.091 que buscan:

- Integrar la igualdad de género como principio fundamental.
- Prevenir, investigar y erradicar el acoso y la discriminación.
- Establecer ambientes seguros y libre de violencia (Ley 21.369, Argentina, 2020).

Para enfrentar el reto de la igualdad las universidades están desarrollando diversas estrategias para la implementación de estas políticas como las siguientes:

- Comisiones triestamentales: liderazgos compartidos en la formulación e implementación de políticas.
- Diagnósticos participativos: identificación de riesgos y manifestaciones de violencia.
- Modelos de prevención e investigación: establecimiento de protocolos claros y unidades responsables.
- Integración curricular: incorporación de contenidos de género en planes de estudio.
- Sensibilización y capacitación: programas continuos para la comunidad universitaria.
- Procedimientos de denuncia: canales claros y accesibles para reportar incidentes.
- Medidas de apoyo y protección: asistencia integral a las personas afectadas.
- Monitoreo y evaluación: seguimiento constante del impacto de las políticas (DIGEN, *s/f*).

En el mismo tenor se busca impulsar la transformación en: a) currículum, integrando la perspectiva de género en competencias, cursos y evaluación; b) docencia, formación con enfoque de género y evaluación de desempeño; y c) investigación, estudios con perspectiva de género para la toma de decisiones.

Sobresale la Universidad de Chile al adoptar una política integral de igualdad de género y no discriminación como pilar central del modelo educativo que se implementa a través de acciones concretas en el currículum, la docencia y la investigación, con el objetivo de crear un ambiente universitario equitativo e inclusivo.

Las políticas que se han puesto en acción son: Prevención del Acoso Sexual (2017), Corresponsabilidad Social en el Cuidado (2017), Diversidades y Disidencias Sexuales y Género (2023) e Igualdad de Género (2022). Esta última a través del plan “Sello Genera Igualdad”, política que establece una nueva competencia sello para estudiantes y que conlleva la capacidad de actuar bajo estándares éticos, de derechos humanos y justicia social que reconozcan, respeten y promuevan la igualdad y diversidad de género y sexualidades; comprendan las dinámicas de poder que dan forma a la complejidad histórica de formas de desigualdad y discriminación, proponiendo acciones y soluciones en sus ámbitos disciplinarios o profesionales (Dirección de Igualdad de Género de la Universidad de Chile, *s/f*).

Referencias

- ANUIES (2022). *Declaración de Tlaxcala. Hacia una Cultura de Paz, Derechos Humanos, Inclusión y no Violencia Contra las Mujeres en las Universidades e Instituciones de Educación Superior*. <https://crss.anui.es.mx/noticias/declaracion-de-tlaxcala-hacia-una-cultura-de-paz-derechos-humanos-inclusion-y-no-violencia-contra-las-mujeres-en-las-universidades-e-instituciones-de-educacion-superior/>
- ANUIES (2024). *Acuerdo Nacional por una Cultura de Paz y por la Erradicación de la Violencia de Género en las IES*. <https://www.anui.es.mx/noticias/rectoras-y-directoras-firman-acuerdo-nacional-por-una-cultura-de-paz>
- Aragón Macías, Lorena, Arras Vota, Ana María De Guadalupe, & Guzmán Ibarra, Isabel. (2020). Realidad actual de la elección de carrera profesional

- desde la perspectiva de género. *Revista de la educación superior*, 49(195), 35-54. <https://doi.org/10.36857/resu.2020.195.1250>
- Arias-Solé, T., & Labao, T. (2018). La igualdad en la educación superior: Las políticas de las universidades en el sistema educativo español. *Revista Española de Educación Comparada*, (32), 269-288. <https://doi.org/10.5944/reec.32.2018.22557>
- Briseño, María Leticia y Thalía Bernabé-Morales (2019) “Universidad pública y atención a la violencia de género”, en *Tequío* 2(5). <https://uabjo.slm.cloud/?v=article.main&id=VxCLvnsBuGQNBIBvt9ME>
- Buquet, Ana; Mingo, Araceli y Moreno, Hortensia. (2018). Imaginario social y expulsión de las mujeres de la educación superior. *Revista de Educación Superior, ANUIES*. México, 47(185), pp 83-108.
- Cámara de Diputados (1917). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Cámara de Diputados (2003). *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio. Última reforma publicada DOF 19-01-2023. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>
- Cámara de Diputados (2006). *Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto. Última reforma publicada DOF 31-10-2022. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Cámara de Diputados (2007). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1o. de febrero. Última reforma publicada DOF 08-05-2023. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- Cámara de Diputados (2009). *Exhorto a las Universidades y Centros de Investigación para que adopten como compromiso institucional el diseño e implementación de una política de equidad de género*. https://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2009/04/asun_2570772_20090430_1241630310.pdf
- Cámara de Diputados (2021). *Ley General de Educación Superior*. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 20 de abril. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf

- Cámara de Diputados (2023). *Ley General en materia de Humanidades, Ciencias, Tecnologías e Innovación*. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 8 de mayo. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGMHCTI.pdf>
- Castañeda, Patricia, Mendoza, Hermelinda y Olivos, Leonardo. (2019). *Vivir y transitar en ciudad universitaria diagnóstico participativo sobre el estado del derecho a la movilidad libre y segura en el campus central de la Universidad Nacional Autónoma de México*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- CIGU-UNAM (2021). *Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM*. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://www.unam.mx/igualdad>
- Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) (2018). *Estatuto de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias*. [http://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/32/EXP0231.2017 %20GENERO %20reglamento %20ruge %20\(1\).pdf](http://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/32/EXP0231.2017%20GENERO%20reglamento%20ruge%20(1).pdf)
- Decreto 721 (2020). - *Paridad de Género en Ámbitos de Toma de Decisión*, Argentina <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227974/20200709>
- DIGEN S/F. *Políticas de Igualdad y no discriminación de Género para estudiantes de la Universidad*. Dirección de Igualdad de Género de la Universidad de Chile. <https://uchile.cl/dam/jcr:eb2a020d-2e39-4648-854d-0830b46376f5/Políticas-PoliticaIgualdadGenero.pdf>
- Echeverría, R., y Vázquez, M. (2018). Las políticas de género en una universidad pública estatal: discrepancias institucionales. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 9(25), 138-156. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2019.25.346>
- González-Sala, F., Haba-Osca, J., & Osca-Lluch, J. (2021). La investigación española en psicología educativa desde una perspectiva de género (2008-2018). *Anales de Psicología*, 37(1), 44-50. <https://doi.org/10.6018/analesps.399871>
- Güereca Torres, Raquel (2024). *Paridad de género en educación superior y ciencia: avances institucionales y experiencias de las académicas*, México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Inmujeres (2003). *Modelo de Equidad de Género*, México: Inmujeres. Disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100875.pdf

- Kabeer, Naila (1994). “Políticas y planificación con perspectiva de género: una perspectiva de relaciones sociales”, en Macdonald, M. (ed.). *Planificación de género en agencias de desarrollo, Afrontando el desafío*, Oxfam, Oxford.
- Ley 24.521 (1995). *Ley de Educación Superior*, Argentina. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25394/texact.htm>
- Ley 26.485 (2009). *Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres*, Argentina. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>
- Ley 27.412 (2017). *Ley de Cupo Femenino*, Argentina <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/295000-299999/296470/norma.htm>
- Ley 27.499 (2019). *Ley Micaela*, Argentina. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/320000-324999/323555/norma.htm>
- Martín, Ana Laura (2021). *El género en las universidades*. 1a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- OEA (1994). Tratados Multilaterales. *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer*. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- OIT (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810
- ONIGIES (2021). *Informe General de Resultados 2021*, México: CIG-UNAM, CNDH, INM, ANUIES, CIEG-UNAM, RENIES, ONU-Mujeres. https://onigies.unam.mx/media/annual_report/Informe_general_ONIGIES._2021._.pdf
- ONU (1995). *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, Beijing. <https://www.un.org/es/conferences/women/beijing1995>
- ONU (1997). Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), <https://www.refworld.org/es/leg/resol/ecosoc/2012/es/19478>
- ONU-CE (1998). *Mainstreaming de género. Marco conceptual metodología y presentación de “buenas prácticas”*. Estrasburgo.
- ONU-CEDAW (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

- ONU-Mujeres (1988). *Recomendaciones generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*. <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm#top>
- Pacheco, Lourdes (coordinadora) (2021). *¿Por qué no hay rectoras en México? Construcción de liderazgos de mujeres en seis universidades públicas: Colima, Guanajuato, Jalisco, Michoacán, Nayarit y Sinaloa*, Juan Pablos Editores/ Universidad Autónoma de Nayarit.
- Pacheco, Lourdes (coordinadora) (2024). *Tendederos. Irrupción de las estudiantes en el claustro*, México: Editorial Silla Vacía/Universidad Autónoma de Nayarit. https://www.uan.edu.mx/d/avisos/2024/Noviembre/TEN-DEDEROS_Ebook_compressed.pdf
- Pastor Gosálbez, I., & Acosta Sarmiento, A. (2016). La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. Avances y retos. *Investigaciones Feministas*, 7(2), 247-271. <https://doi.org/10.5209/INFE.52966>
- Pastor-Gosálbez, I., Acosta-Sarmiento, A., Torres-Coronas, T., y Calvo-Merino, M. (2020). Los planes de igualdad en las universidades españolas: situación actual y retos de futuro. *Educación XX1*, 23(1), 147-172. <https://doi.org/10.5944/educXX1.23873>
- Ras-Carmona, M. A., Larios-Martín, P., Lopera-Flórez, J., & Torres-Coronas, T. (2020). Análisis de género y producción científica de investigadores de la universidad española. *Revista Española de Documentación Científica*, 43(1). <https://doi.org/10.3989/redc.2020.1.1663>
- RENIES (2023). *Diagnóstico Unidades de Igualdad de Género en las IES*, México. <https://www.anui.es/media/docs/avisos/pdf/240116033035DIAGNO-CC-81STICO+UNIDADES+DE+IGUALDAD+2023.pdf>
- RENIES. 2009. *Declaratoria Caminos para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior*. <https://wp.ucol.mx/renies/index.php/declaratoria/>
- Rodríguez, Beatriz y Lydia Ojeda (coordinadoras) (2025). *Protocolos para prevenir, atender y sancionar las violencias por razones de género*, México: Universidad Autónoma de Sinaloa.

Sabido, Olga (2019). “La proximidad sensible y el género en las grandes urbes: una perspectiva sensorial”. *Estudios Sociológicos*, vol. 38, núm. 11, pp. 201-231. <https://doi.org/10.24201/es.2020v38n112.1763>

UNAM. Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior. https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2009_462.html

II. Plan de Mejora de igualdad de Género para las Instituciones de Educación Superior en México

Objetivo general del plan de mejora

El presente diagnóstico da cuenta de avances importantes en algunos ámbitos de la educación superior. A continuación se mencionan algunos de los más importantes:

- La brecha de género en la matrícula del alumnado se ha cerrado en la mayoría de las Instituciones de Educación Superior (IES).
- Se han implementado protocolos y acciones para la atención de la violencia de género, el acoso y el hostigamiento sexual.
- Durante el decenio 2010-2020 se establecieron políticas públicas a favor de la transversalización de la perspectiva de género en las IES y de la atención a la violencia.
- Se han creado en algunas IES programas educativos y Centros de Estudios de Género.
- Algunas IES cuentan con Instancias de Género, de acuerdo con el Observatorio Nacional de Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES).

En 2021 el índice nacional de igualdad de género fue 2 de 5 y el avance de institucionalización fue del 54.15 % y de transversalización del 24.7 %. En cuanto a la atención de la violencia se observa que las IES han avanzado en documentos

como protocolos, lineamientos o reglamentos que atienden la violencia de género. Asimismo, en el ONIGIES el eje de no violencia alcanzó un índice 3 de 5, significando que se encuentra en vías de consolidación.

Este mismo diagnóstico también muestra la necesidad urgente de fortalecer la igualdad de género en las instituciones de educación superior en México, ya que el avance no es equilibrado, es decir, no en todas las IES del país existen dichos avances. Esto se observa con el índice de igualdad nacional, que de acuerdo con lo que señala el ONIGIES, se encuentra en un nivel intermedio. A este índice se suman diversas realidades: persisten las brechas de género en el personal académico y administrativo; no hay un acceso paritario a los puestos directivos; aunque la brecha de género en la matrícula se ha cerrado, continúa la segregación por sexo según el área de conocimiento, aún falta garantizar la permanencia y el egreso de las mujeres.

La corresponsabilidad es un tema que muy pocas IES tienen en la agenda universitaria, ausencia del tema en los marcos normativos, así como acciones específicas que la promuevan dentro de las diversas comunidades poblacionales que conforman las instituciones educativas. Si bien, se observa un avance de poco más del 50 % de institucionalización de la perspectiva de género en las IES, esto no ha permeado de forma transversal en ellas, pues la transversalización es menor al 25 %. Esto hace inferir que la igualdad de género se está quedando de manera formal y no de forma sustantiva.

Por otro lado, según el ONIGIES la atención a la violencia se encuentra aún en proceso de consolidación. Persisten diversos obstáculos que lo dificultan, como la limitada eficacia de los protocolos de actuación ante situaciones de violencia, el aumento significativo de los tendedores de denuncia y la escasa vinculación institucional con las colectivas de mujeres.

En este contexto, es necesario diseñar un plan de mejora que permita avanzar de manera equilibrada en la igualdad de género y en la atención a la violencia, mediante el fortalecimiento de los procesos de institucionalización, transversalización y, especialmente, de la prevención de la violencia de género.

Para ello, se proponen acciones concretas que se articulan en el siguiente plan de mejora, el cual contempla los objetivos que se detallan a continuación.

Objetivos generales y específicos

Objetivo general:

1.- Fortalecer el proceso de institucionalización en las IES a través del compromiso institucional y la implementación de acciones que lleven a lograr una igualdad de género sustantiva.

Objetivos específicos:

- Actualizar las normativas de las IES con el derecho convencional firmado por el Estado Mexicano y con las leyes nacionales en la materia de igualdad, derechos humanos y no discriminación.
- Reformulación de los modelos educativos para integrar el enfoque de género en todas las disciplinas.
- Crear y consolidar instancias de igualdad en las IES para el impulso de políticas de igualdad, erradicación de la violencia y transversalización de la perspectiva de género.
- Establecer planes de igualdad que asuman el compromiso con la corresponsabilidad.
- Elaborar políticas universitarias de igualdad de género.
- Desarrollar sistemas de indicadores para medir el impacto de acciones de género.
- Establecer las condiciones normativas para la paridad en diferentes órganos de gobierno y administrativos universitarios.
- Institucionalizar la figura de agentes de igualdad profesionales, como responsables de implementar, dar seguimiento y evaluar las políticas de igualdad y prevención de la violencia en las IES.
- Articular el eje de cultura de paz en el espacio institucional para el logro de la igualdad sustantiva en las IES.
- Participar activamente en los procesos de seguimiento y medición del avance en materia de igualdad de género, coordinados por el ONIGIES.

Objetivo general:

2.- Impulsar el proceso de transversalización de la perspectiva de género en las IES, integrándola en todas sus funciones sustantivas.

Objetivos específicos:

- Elaborar un plan de acción para incorporar el enfoque de género en los planes y programas de estudio.
- Establecer acciones concretas para eliminar la segregación sexo-genérica en programas educativos.
- Impulsar la paridad entre el personal administrativo, principalmente en puestos de toma de decisión.
- Promover el acceso de mujeres a espacios académicos y de investigación tradicionalmente de mayor presencia masculina.
- Crear un área especializada de acompañamiento y atención a la población LGTBTTIQ+.
- Elaborar un plan de acción institucional para promover la corresponsabilidad materia de cuidados.
- Fomentar la participación de colectivas feministas en la toma de decisiones universitarias.
- Elaborar diagnósticos sobre la situación de las mujeres en las IES que permitan generar indicadores con perspectiva de género.
- Realizar un plan de comunicación y difusión a través de medios digitales, para sensibilizar y dar a conocer todas las acciones que las IES realizan en materia de género y cultura de paz.
- Impartir asignaturas obligatorias con temáticas de género, sexualidad, diversidad y lenguaje incluyente.
- Promover actividades académicas que aborden de manera crítica y transversal las temáticas de género, contribuyendo a la formación integral de la comunidad universitaria.
- Implementar acciones afirmativas y de acompañamiento que garanticen la permanencia y el egreso de las alumnas.

- Crear un programa universitario de trabajo con hombres para la reflexión crítica de las masculinidades.

Objetivo general:

3.- Promover procesos integrales de prevención y atención de la violencia de género en todas las comunidades universitarias, garantizando el derecho a una educación y a espacios laborales libres de violencia.

Objetivos específicos:

- Consolidar la operación de los protocolos institucionales para la prevención, atención y sanción de la violencia de género en las IES.
- Incorporar en la política universitaria de igualdad la prevención y atención de la violencia de género como objetivo estratégico.
- Establecer un instrumento que permita detectar riesgos de violencia.
- Elaborar un plan de sensibilización y capacitación sobre violencia de género en el espacio de las instituciones educativas.
- Establecer espacios formales de diálogo con colectivas y activistas que garanticen su incidencia en las políticas universitarias para la erradicación de la violencia.

Identificación de áreas de mejora

A partir del diagnóstico se identificaron las siguientes áreas de mejora:

3.1 Áreas de mejora: institucionalización, transversalización y atención de la violencia

Institucionalización	Transversalización	Atención de la violencia
Falta de institucionalización de la perspectiva de género en las IES.	Brecha de género en el acceso a puestos académicos y administrativos.	Débil implementación de políticas contra la violencia de género.
Normativas universitarias desactualizadas.	Existencia de brechas de género en el personal de investigación.	Inclusión efectiva de esta población en protocolos de atención.
Falta de corresponsabilidad institucional en cuidados.	Segregación sexo-genérica.	Establecimiento de espacios de diálogo formal con colectivas y activistas para garantizar su incidencia en políticas universitarias.
Ausencia de sistemas de indicadores para medir el impacto de acciones de género.	Falta de apoyo a la población LGTBTTIQ+.	Protocolos insuficientes.
Falta de profesionalización para la igualdad.	Ausencia de incorporación de la perspectiva de género en los planes y programas de estudio.	Protocolos inoperantes.
Falta de paridad en órganos colegiados administrativos y académicos.	Deficiencia en el monitoreo de avances en igualdad de género	Disminución de denuncias ante protocolos
Inobservancia de la paridad en la integración de la estructura de gobierno y en dependencias académicas.	Déficit de programas con hombres universitarios.	Inexistencia de Programas de Institución Segura para evitar delitos.
Falta de reconocimiento a las instituciones en el avance de la igualdad.	Ausencia un plan de comunicación y difusión a través de medios digitales, para sensibilizar y dar a conocer todas las acciones que las IES realizan en materia de género y cultura de paz.	Falta de un instrumento que identifique los riesgos de violencia.

Ausencia de instancias de igualdad en un buen número de IES para el impulso de políticas de igualdad, erradicación de la violencia y transversalización de la perspectiva de género.	Ausencia de asignaturas obligatorias con temáticas de género, sexualidad, diversidad y lenguaje incluyente.	Carencia de educación en no violencia.
Falta reformular los modelos educativos para integrar el enfoque de género en todas las disciplinas.	Falta de actividades académicas con temas de género.	Carencia de percepción sobre violencia en las disciplinas.
Cultura de la paz con poco avance	Carencia de acciones para garantizar permanencia y egreso de las alumnas.	Falta de acciones permanentes sobre ambientes sin violencia.

3.2 Institucionalización de la perspectiva de género

Área de mejora	Objetivo	Acciones o estrategias
Falta de institucionalización de la perspectiva de género en las IES.	Elaborar políticas universitarias de igualdad de género.	Formalizar la incorporación de la perspectiva de género en el marco normativo de las IES. Establecer los objetivos de la política institucional en materia de igualdad. Establecer las estrategias de la política institucional en igualdad. Establecer las acciones de la política institucional de igualdad. Establecer las instancias para la ejecución de la política institucional de igualdad. Establecer instancias y mecanismos de evaluación.

Normativas universitarias desactualizadas.	Actualizar las normativas de las IES con el derecho convencional firmado por el Estado Mexicano y con las leyes nacionales en la materia de igualdad, derechos humanos y no discriminación.	Formación para funcionarios de primer nivel, abogados y otro personal pertinente sobre la temática. Elaboración de manual para la actualización de normativa en la IES con perspectiva de género. Derogación de normas obsoletas en las IES que atenten contra los derechos humanos, la igualdad y el adelanto de las mujeres. Elaboración de un documento síntesis de la normatividad de igualdad, no discriminación y atención a las violencias que aplica a las IES, así como identificar sus contradicciones.
Ausencia de instancias de igualdad.	Crear y consolidar instancias de igualdad en las IES para el impulso de políticas de igualdad y transversalización de la perspectiva de género.	Establecer instancias de igualdad en cada IES. Formalizar las instancias de igualdad en la jerarquía como una instancia ejecutiva. Asegurar financiamiento etiquetado con enfoque de género para las acciones institucionales de igualdad.
Ausencia de sistemas de indicadores para medir el impacto de acciones de género.	Desarrollar herramientas de medición para evaluar el impacto de políticas de igualdad.	Impulsar diagnósticos institucionales de género en las IES, al menos uno por administración rectoral. Elaborar un sistema de indicadores de género en las IES. Formación para funcionarios y personal de investigación en indicadores de género. Crear y consolidar un sistema de generación de información para la toma de decisiones y políticas institucionales en las IES. Elaborar diagnósticos sobre la situación de las mujeres en las IES que permitan generar indicadores con perspectiva de género.
Falta de profesionalización para la igualdad.	Crear agentes de igualdad profesionales encargados/as de ejecutar las políticas de igualdad y no violencia en las IES.	Diseñar programas de formación y certificación dirigidos a autoridades y personal académico en materia. Formar y certificar a personal universitario en igualdad de género y no violencia.

Falta de paridad en órganos colegiados administrativos y académicos.	Implementar mecanismos normativos que garanticen la paridad en la toma de decisiones y en los órganos colegiados de las IES, así como la normatividad para cargos unipersonales.	Incorporar el principio de paridad en los procesos de elección o selección para ocupar cargos en órganos administrativos y académicos.
Inobservancia de la paridad en la integración de la estructura de gobierno y en dependencias académicas.	Establecer lineamientos sobre la observancia de paridad en la estructura de gobierno y en dependencias académicas de las IES.	Incorporar el principio y normativa de paridad en los procesos de elección o selección para ocupar cargos en el gobierno universitario. Reglamentar sobre la paridad en organismos impares y en cargos unipersonales.
Falta de reconocimiento a las instituciones en el avance de la igualdad.	Participar en los procesos de medición del avance de Igualdad del ONIGIES.	Proporcionar todas las evidencias solicitadas en el proceso de medición de avance de igualdad de género.
Falta reformular los modelos educativos para integrar el enfoque de género en todas las disciplinas.	Reformulación de los modelos educativos para integrar el enfoque de género en todas las disciplinas.	Realizar un diagnóstico del modelo educativo. Establecer los mecanismos de igualdad a incorporar. Formación en la incorporación del principio de igualdad en el modelo educativo.
Cultura de la paz con poco avance.	Fortalecer la cultura de paz en el espacio institucional para el logro de la igualdad sustantiva en las IES.	Realizar procesos formativos en cultura de paz, género e igualdad sustantiva en las IES. Establecer programas enfocados en el trabajo con hombres para discutir las masculinidades y sus efectos en el espacio de las IES. Establecer procesos formativos y colaborativos con estudiantes y colectivas feministas para la inclusión de todas las voces.

3.3 Transversalización de la perspectiva de género

Área de mejora	Objetivo	Acciones o estrategias
Brechas de género en el personal administrativo.	Diseñar estrategias de contratación y promoción con enfoque de igualdad.	Contratación de mujeres con perfiles administrativos. Diagnóstico de perfil de puestos y perfil académico de trabajadoras para reubicación. Establecer en la normativa la paridad de género en puestos de toma de decisión.
Brechas de género en el personal académico y de investigación.	Promover el acceso de mujeres a espacios académicos y de investigación tradicionalmente de mayor presencia masculina.	Convocatorias de ingreso a las áreas STEAM sólo para mujeres. Bolsas de investigación para estudios de género, mujeres investigadoras y equipos de trabajo paritarios. Establecer en la normativa la paridad de género en puestos de toma de decisión.
Corresponsabilidad institucional en materia de cuidados.	Elaborar un plan de acción de corresponsabilidad institucional en materia de cuidados.	Establecer normativas de corresponsabilidad de cuidados familiar para hombres y mujeres. Impulsar estancias infantiles universitarias para docentes y estudiantes. Revisión del mecanismo de horarios para mujeres administrativas.
Ausencia de la perspectiva de género en los planes y programas de estudio.	Elaborar un plan de acción para incorporar el enfoque de género en los planes y programas de estudio.	Realizar un diagnóstico de los planes y programas educativos. Establecer los mecanismos de igualdad a incorporar. Elaborar la propuesta de incorporación.
Transversalización de la perspectiva de género en las IES.	Reformular modelos educativos para incluir asignaturas obligatorias sobre género, diversidad y lenguaje incluyente.	Impulsar planes de transversalización en las IES. Capacitación en transversalización de la perspectiva de género para las IES. Establecer la transversalización de la perspectiva de género en la normatividad institucional.

Participación de colectivas feministas en la toma de decisiones universitarias.	Establecer espacios de diálogo para que las colectivas feministas tengan voz en la construcción de políticas institucionales.	Establecer diálogo y acuerdos. Propiciar su participación en acciones de toma de decisiones universitarias.
Realizar un plan de comunicación y difusión a través de medios digitales, para sensibilizar y dar a conocer todas las acciones que las IES realizan en materia de género y cultura de paz.	Contar con un plan de comunicación y difusión para transversalizar la perspectiva de género.	Definir las acciones para una comunicación digital efectiva. Implementar estrategias de difusión que sensibilicen a la comunidad universitaria sobre cultura de paz y derechos de género.
Impartir asignaturas obligatorias con temáticas de género, sexualidad, diversidad y lenguaje incluyente.	Formar al estudiantado en materia de género, sexualidad, diversidad y lenguaje incluyente.	Elaborar contenidos de asignaturas. Impartir asignaturas en todas las licenciaturas.
Realizar actividades académicas con temas de género.	Establecer un diálogo académico sobre temas relevantes como la igualdad sustantiva de género para avanzar en su conocimiento.	Asignar recursos para eventos. Realizar la convocatoria donde se establezcan los objetivos y bases del conversatorio. Desarrollar toda la logística.
Realizar acciones para garantizar su permanencia y egreso de las alumnas.	Otorgar oportunidades de egreso real a las mujeres universitarias.	Difundir información de los procesos para acceder a becas. Procurar que tutoras y tutores den un seguimiento académico oportuno, para la permanencia y egreso de las mujeres.
Existencia de estereotipos de masculinidades en la educación superior.	Crear un programa universitario con hombres para construir nuevas masculinidades.	Crear grupos de autorreflexión de masculinidades. Eliminar estereotipos de masculinidades en la educación.

3.4 Atención a las violencias

Área de mejora	Objetivos	Acciones o estrategias
Violencia de género en las IES.	Consolidar los protocolos de atención a la violencia de género en las IES.	Establecer protocolos de atención a la violencia de género en la totalidad de IES. Consolidar la armonización de la normativa institucional con los Protocolos de Violencia de Género, que incluya normativa, contratos colectivos, reglamentos. Fortalecer los mecanismos de protección y garantizar la inclusión efectiva de la población LGTBTTIQ+. Incorporar la perspectiva LGTBTTIQ+ en los protocolos de atención a la violencia de las IES.
Débil implementación de políticas contra la violencia de género.	Elaborar en la política universitaria de igualdad como objetivo estratégico la prevención y atención de la violencia de género.	Elaborar objetivos, acciones y metas específicas para implementar las políticas de prevención y atención de la violencia de género.
Inexistencia de Programas de Institución Segura para evitar delitos.	Contar con un instrumento que permita detectar riesgos de violencia.	Implementar medidas de seguridad para detectar y prevenir riesgos de violencia en el ámbito universitario. Elaborar indicadores de riesgo que vivan las mujeres en las relaciones laborales, escolares y de compañerismo que establecen en el ámbito universitario.
Carencia de educación en no violencia.	Elaborar un plan de sensibilización y capacitación sobre violencia de género.	Realizar conferencias, talleres, cursos sobre prevención y atención de la violencia. Realizar campañas de concientización para erradicar la violencia de género.
Ausencia de diálogo con las colectivas universitarias.	Establecimiento de espacios de diálogo formal con colectivas y activistas para garantizar su incidencia en políticas universitarias para eliminar la violencia.	Establecer mecanismos de diálogo. Acompañar a las colectivas en sus acciones.

III. Propuesta de Política Pública de Género: construyendo igualdad en las Instituciones de Educación Superior en México

Presentación

El presente documento tiene como objetivo principal proponer una política de igualdad para las Instituciones de Educación Superior (IES) del país, en particular, para aquellas que forman parte de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) de México.

El texto es resultado de la Comisión Nacional de Género organizada por la ANUIES durante 2025. Su finalidad es establecer objetivos, estrategias y acciones que contribuyan en el avance de la igualdad de género en las IES del país. Para su elaboración se tomaron en cuenta los avances que reportan las IES a través del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES).

Las IES, en diversos documentos, han expresado su compromiso con los principios de igualdad y no discriminación; por ello, resulta necesario establecer políticas específicas que permitan materializar dichos principios. La presente propuesta se sustenta en el marco normativo internacional y en la legislación nacional correspondiente, así como en la normatividad de las diversas IES que reconoce la igualdad, la no discriminación y el respeto a los derechos humanos como ejes fundamentales.

Se propone como estrategia nacional la elaboración de planes de igualdad en cada una de las instituciones de educación superior, con duración de tres años, los cuales deberán ser contextualizados para cada una de ellas y, a su vez

evaluados. Con ello se reconocen los distintos lugares en que se encuentran las IES respecto de las políticas y acciones relacionadas con la igualdad, la no discriminación y la atención a las violencias. La heterogeneidad de situaciones y condiciones en las IES también conduce a una individualización de los planes de igualdad en cada una de ellas, a fin de tener avances de acuerdo con cada realidad y en temporalidades específicas.

Para ello, todos los planes de igualdad partirán de principios rectores y tenderán a cumplir objetivos a través de estrategias. La guía para el establecimiento de los objetivos y sus estrategias son los ocho ejes de la *Declaratoria: Caminos para la Igualdad en las Instituciones de Educación Superior* (RENIES, 2009). A continuación, se menciona el principal objetivo de cada eje.

- **Legislación y presupuesto.** Incorporar la perspectiva de género en la normatividad de las IES en concordancia con la normatividad internacional y nacional.
- **Diversidad sexo-genérica y masculinidades igualitarias.** Mecanismos institucionales que aseguren, en el mediano y largo plazo, la participación igualitaria de todas las personas en los distintos ámbitos universitarios, eliminando cualquier tipo de discriminación por razones de género, identidad y expresión de género, orientación sexual, o identidad cultural.
- **Corresponsabilidad de la vida personal y familiar en las comunidades de las IES.** Acciones institucionales de carácter temporal y actividades de difusión y sensibilización que promuevan la responsabilidad compartida entre los géneros en las tareas de cuidado y las actividades domésticas, así como coadyuvar a la transformación de la división.
- **Información, seguimiento y evaluación con perspectiva de género.** Promover un sistema de indicadores de género homologado al modelo de igualdad de las IES y generar diagnósticos actualizados sobre la condición que guarda la igualdad de género en cada institución.
- **Lenguaje incluyente.** Fomentar el uso del lenguaje incluyente en todas las prácticas institucionales de las IES.
- **Sensibilización y capacitación.** Proponer la incorporación de los estudios de género, sensibilización y capacitación para profesionalizar en igualdad así como en no discriminación para las distintas poblaciones de la comunidad de las IES.

- **Violencia de género, discriminación y derechos humanos.** Proponer, diseñar y compartir estrategias e información sobre prevención, atención y sanción a la violencia de género y a cualquier forma de discriminación, así como la promoción del respeto a los derechos humanos con perspectiva de género en las IES. En particular, promover protocolos para la prevención, atención y sanción de violencia de género.
- **Estudios de género.** Promover la incorporación de asignaturas obligatorias sobre género en los planes de estudio como herramientas teórico-metodológicas en todas las áreas de conocimiento, basándose en el plan sectorial de educación.

Antecedentes

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) en cumplimiento con las disposiciones normativas correspondientes a la equidad e igualdad a partir del siglo xx propició la creación de redes temáticas regionales relacionadas con la equidad y, posteriormente con la igualdad. Las redes temáticas auspiciadas por la ANUIES en las diversas regiones son:

- **2003:** *Red de Enlaces Académicos de Género, hoy Red de Género, Inclusión y Equidad Social de la Región Centro Occidente* (RCO), participan IES de los estados de: Nayarit, Jalisco, Michoacán, Guanajuato, Colima y Aguascalientes.
- **2004:** *Red de Colaboración Estudios de Género, hoy Red de Estudios de Género de la Región Sur-Sureste* (REGEN), incluye a IES de los estados de: Yucatán, Campeche, Chiapas, Quintana Roo, Veracruz y Oaxaca.
- **2018:** *Red de Igualdad entre los Géneros de la Región Centro-Sur*, participan IES de las entidades de: Estado de México, Guerrero, Hidalgo, Morelos, Puebla, Querétaro y Tlaxcala.

En **2012** se creó la *Red Nacional de IES: Caminos para la Igualdad de Género* (RENIES-Igualdad), la cual fue reconocida como Red Nacional ANUIES en 2017, e interlocutora de las acciones de igualdad en las IES.

A través de las redes de la ANUIES se han elaborado diversos documentos que posibilitan avanzar en la igualdad de género en las IES, entre ellos la propuesta de un modelo de protocolo para atender las violencias, así como una propuesta de planes de igualdad.

La ANUIES participa en el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES) junto con otras organizaciones como la Comisión Nacional de Derechos Humanos, la Secretaría de la Mujer, la Universidad Nacional Autónoma de México y la *Red Nacional de IES: Caminos para la Igualdad de Género (RENIES-Igualdad)*.

El 17 de junio de 2022, en el marco de la LX Sesión Ordinaria de la Asamblea General de la ANUIES, las rectoras(es) y directoras(es) de IES participantes, se comprometieron a realizar acciones para erradicar la violencia de género, promover la igualdad de género, así como garantizar los derechos humanos de las mujeres. Firmaron la *Declaración de Tlaxcala. Hacia una Cultura de Paz, Derechos Humanos, Inclusión y no Violencia Contra las Mujeres en las Universidades e Instituciones de Educación Superior*. Entre las acciones que incluye la declaración están:

- Diseñar e implementar políticas institucionales para prevenir y erradicar la violación de derechos humanos, la discriminación y las violencias contra las mujeres.
- Incorporar en los planes y programas de estudio, de manera transversal, contenidos relacionados a los derechos humanos, la inclusión y la perspectiva de género.
- Emitir un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual (ANUIES, 2022).

Además, el 5 de marzo de 2024, la ANUIES propició que las rectoras(es) y directoras(es) de instituciones suscribieran el *Acuerdo Nacional por una Cultura de Paz*, enfocado a eliminar la violencia de género en las IES e instaurar una cultura de paz. Algunos propósitos del *acuerdo*, son los siguientes:

- Abatir los obstáculos que impidan el desarrollo profesional de las mujeres.

- Generar mecanismos para promover cultura de paz e inclusión que conduzca a la igualdad sustantiva de género.
- Gestionar para que las violencias comunitarias no sean obstáculo al acceso de las mujeres a la educación superior (ANUIES, 2024).

Marco normativo

Marco normativo internacional

México ha suscrito los acuerdos y tratados internacionales en los que se compromete a generar políticas públicas orientadas a promover la igualdad de género en los diversos ámbitos de su competencia. En el marco del desarrollo humano, la demanda se orientó a promover acciones tendientes a mejorar las condiciones para que el acceso y la permanencia para hombres y mujeres fuera equitativo hasta alcanzar la igualdad de oportunidades para ambos géneros.

I) El tratado internacional *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer*, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, fue suscrito por México en 1981. La Convención proponía en el Artículo 10: los Estados parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional.
- b) Acceso a los mismos programas de estudio, a los mismos exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional y equipos escolares de la misma calidad.

- c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza (ONU-CEDAW, 1979).

El *Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*, en el séptimo periodo de sesiones de 1988 emitió la recomendación 5, por medio de la cual: recomienda que los Estados partes hagan mayor uso de medidas especiales de carácter temporal como la acción positiva, el trato preferencial o los sistemas de cupos para que la mujer se integre en la educación, la economía, la política y el empleo (ONU-Mujeres, 1988).

En la 11ª sesión de 1992, se instó a los Estados miembros a que establecieran medidas jurídicas para prestar protección eficaz a las mujeres contra la violencia. El mismo Comité en sus siguientes sesiones ha emitido diversas recomendaciones a fin de que se elimine la discriminación contra las mujeres y se aprovechen los sistemas educativos para propagar el derecho de las mujeres a vivir sin discriminación ni violencia.

II) En 1993, la *Conferencia Mundial de Derechos Humanos* que se celebró en Viena, Austria en 1993, declaró la universalidad de los derechos humanos y la obligación de los Estados miembros de acatarlos. En ambos, se establecía la obligación de promover la equidad y la igualdad de los sexos y los derechos de las mujeres, como piedra angular de los programas de población y desarrollo, a través de la educación.

III) En 1994, a través de la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer* conocida como *Convención Belem Do Pará*, los Estados parte se comprometían, entre otras disposiciones a modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todos niveles del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer (OEA, 1994).

IV) En 1998 la *Declaración Mundial sobre Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción* estableció como líneas fundamentales: *a)* igualdad de acceso de las mujeres a la educación superior; y *b)* fortalecer la participación y promoción de las mujeres a los ámbitos de dirección.

V) El 6 de julio de 2023 el Senado mexicano ratificó el *Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)* (adoptado en la 108 reunión de la OIT en Ginebra en 2019), que reconoce el derecho de todas las personas a relaciones laborales libres de violencia y acoso. Establece obligaciones para el Estado mexicano como: *a)* adoptar legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso laboral; *b)* prever sanciones para los casos de violencia y acoso laboral; entre otros (OIT, 2019).

Marco normativo nacional

¿Cuál era el panorama en México? A mediados de los años noventa se realizaron algunas acciones en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y el Instituto Politécnico Nacional (IPN) a fin de analizar la situación de las mujeres en la educación superior, por lo que se puede afirmar que, hasta antes del año 2000 muy pocas acciones se realizaban en el ámbito de la educación superior en cuanto a la construcción de igualdad y la eliminación de la violencia. Lo que existían eran grupos de investigadoras que realizaron estudios sobre las condiciones de las mujeres en la educación superior y estadísticas que daban cuenta de esa presencia.¹

La normatividad nacional consiste en:

- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (Cámara de Diputados, 1917). Art. 1, Capítulo 1. De los Derechos Humanos y sus garantías prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género [...] y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

¹ Por ejemplo, ANUIES, Participación de la mujer en las áreas de estudio del nivel licenciatura. *Anuarios Estadísticos 1980-1998*, México; Patricia Galeana (1990) *Universitarias Latinoamericanas*. México: UNAM.

- *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* (Cámara de Diputados, 2003).
- *Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres* (Cámara de Diputados, 2006).
- La *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* (Cámara de Diputados, 2007), la cual mandató a la Secretaría de Educación Pública para:

- II. **Desarrollar programas educativos**, en todos los niveles de escolaridad, que fomenten la cultura de una vida libre de violencia contra las mujeres, así como el respeto a su dignidad.
- III. Garantizar acciones y mecanismos que favorezcan **el adelanto de las mujeres** en todas las etapas del proceso educativo.
- XII. Eliminar de los programas educativos los materiales que hagan apología de la violencia contra las mujeres o **contribuyan a la promoción de estereotipos** que discriminen y fomenten la desigualdad entre mujeres y hombres (Cámara de Diputados, 2007).

Por su parte, la *Ley General de Educación Superior* (Cámara de Diputados, 2021) establece diversas disposiciones para las Instituciones de Educación Superior:

Artículo 42. Las instituciones de educación superior, con el apoyo de las autoridades respectivas, en sus ámbitos de competencia, promoverán las medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la de género, así como para la protección del bienestar físico, mental y social de sus estudiantes y del personal que labore en ellas. Dichas medidas se basarán en diagnósticos y estudios de las actividades académicas, escolares y administrativas para lograr una detección y atención oportuna de los factores de riesgo, violencia y discriminación, estableciendo protocolos de atención y proporcionando, en su caso, servicios de orientación y apoyo de trabajo social, médico y psicológico.

Artículo 43. En el ámbito de su competencia, conforme a sus procedimientos normativos y de acuerdo con sus características, las instituciones de educación superior promoverán, entre otras, la adopción de las siguientes medidas:

Ámbito institucional	
1.	Emisión de diagnósticos, programas y protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia ; en el caso de la violencia contra las mujeres, se excluirán las medidas de conciliación o equivalentes como medio de solución de controversias.
2.	Creación de instancias con personal capacitado para la operación y seguimiento de protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres.
3.	Adopción de medidas para considerar la violencia que se ejerce contra las mujeres como causa especialmente grave de responsabilidad.
4.	Aplicación de programas que permitan la detección temprana de los problemas de los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior, para proporcionar una primera respuesta urgente a las alumnas que la sufren.
5.	Realización de acciones formativas y de capacitación a toda la comunidad de las instituciones de educación superior en materia de derechos humanos, así como de la importancia de la transversalización de la perspectiva de género.
6.	Promoción de la cultura de la denuncia de la violencia de género en la comunidad de las instituciones de educación superior.
7.	Creación de una instancia para la igualdad de género cuya función sea la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones que lleve a cabo la institución.

Ámbito académico	
1.	Incorporación de contenidos educativos con perspectiva de género que fomenten la igualdad sustantiva y contribuyan a la eliminación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres, así como los estereotipos de género y que estén basados en la idea de la superioridad o inferioridad de uno de los sexos.
2.	Desarrollo de investigación multidisciplinaria encaminada a crear modelos para la detección y erradicación de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior.

Ámbito de la prestación de servicios
1. Fomento de senderos seguros dentro y fuera de las instalaciones de las instituciones de educación superior.
2. Promoción del mejoramiento del entorno urbano de las instituciones de educación superior, así como de su infraestructura para la generación de condiciones de seguridad de las mujeres.
3. Dignificación de las instalaciones sanitarias con la implementación de medidas que respeten los derechos y la dignidad de las mujeres y se constituyan como espacios libres de violencia.
4. Fomento de medidas en el transporte público para garantizar la seguridad de las alumnas, académicas y trabajadoras de las instituciones de educación superior en los trayectos relacionados con sus actividades académicas y laborales, respectivamente.
5. Promoción de transporte escolar exclusivo para mujeres.

Documento base para el cumplimiento de la Ley General de Educación Superior en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia por parte de las instituciones de educación superior, que tienen como propósito proporcionar herramientas a las IES para generar acciones con perspectiva de género, enfoque de derechos humanos, de interculturalidad e interseccionalidad que permitan dar cumplimiento a las obligaciones señaladas en la Ley General de Educación Superior en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

Ley General en materia de Humanidades, Ciencias, Tecnologías e Innovación (LGHCTI) de 2023 que establece: 1) la no discriminación por género en el acceso y ejercicio del derecho humano a la ciencia; 2) la perspectiva de género forma parte de los principios que rigen las políticas públicas en la materia, así como en la inserción de personas humanistas, científicas, tecnólogas e innovadoras en el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores, entre otras (Cámara de Diputados 2023).

A nivel de las entidades federativas, las leyes correspondientes son: Leyes Estatales para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; Leyes de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; y Leyes Estatales de Educación Superior. En el ámbito de las IES, las leyes orgánicas preservan los derechos de igualdad y no discriminación de quienes integran las comunidades.

Principios rectores

Los principios rectores que guían la Política Pública de Género Construyendo Igualdad en las Instituciones de Educación Superior de México son los siguientes:

- **Igualdad.** Todas las personas deben ser tratadas de manera igualitaria y sin discriminación, independientemente de su origen, raza, sexo, preferencia u orientación sexual, religión u otras características.
- **No discriminación.** Todas las personas deben ser tratadas de forma igualitaria, sin exclusión, distinción o restricción arbitraria, para que puedan ejercer plenamente sus derechos y libertades.
- **Corresponsabilidad institucional.** Responsabilidad de las IES con el cuidado, bienestar y seguridad de quienes integran las comunidades de la educación media superior y superior, así como en las tareas que como cuidadoras o cuidadores realizan quienes integran las comunidades académica, estudiantil y administrativa.
- **Justicia de género.** El principio de justicia de género busca que las mujeres tengan acceso a la justicia de manera expedita y oportuna, así como la posibilidad de ser escuchadas en lo que les concierne y afecta.
- **Igualdad sustantiva.** La igualdad de resultados se centra en el avance de las mujeres, más allá de la igualdad formal declarada en leyes y documentos.
- **Reconocimiento de la diversidad.** Partir del hecho de las diferentes condiciones de las personas que configuran su identidad, lo que lleva a valorar y respetar las diferencias individuales y grupales.
- **Cultura de la legalidad.** Los asuntos, problemas y conflictos que se presentan en las IES deben ser atendidas y resueltas conforme a la legalidad existente a partir del principio de pro persona.

Objetivo 1. Fortalecer la Institucionalización de la Perspectiva de Género (PEG) en las IES

Definición: Fortalecer la institucionalización de la perspectiva de género en las IES a través de establecer una instancia de igualdad que genere y aplique

políticas de igualdad; se introduzca la PEG en los documentos rectores de la Institución y conduzca el proceso para actualizar la normativa institucional con la legislación de igualdad, no discriminación y derechos humanos vigentes en México.

Estrategia 1. Impulsar la institucionalización de la PEG en las IES a través de la creación de una **Instancia de Igualdad de Género** al interior de cada IES capaz de homogeneizar las acciones, medidas y estrategias que impulsen la transversalización e institucionalización de la igualdad de género en la educación media superior y superior en México. Las características de esta instancia son: *a)* contar con personalidad jurídica; *b)* tener una posición dentro de la estructura de la IES cercana a la autoridad ejecutiva; *c)* contar con presupuesto específico para llevar a cabo las acciones; y *d)* contar con personal capacitado en perspectiva de género.

- Acción 1. Formalizar la incorporación de la perspectiva de género en el marco normativo de las IES.
- Acción 2. Establecer los objetivos de la política institucional en materia de igualdad.
- Acción 3. Establecer las estrategias de la política institucional en igualdad.
- Acción 4. Establecer las acciones de la política institucional de igualdad.
- Acción 5. Establecer las instancias para la ejecución de la política institucional de igualdad.
- Acción 6. Establecer instancias y mecanismos de evaluación de las acciones de igualdad.

Estrategia 2. Actualizar la normativa de las IES con el derecho convencional firmado por el Estado mexicano y con las leyes nacionales en la materia de igualdad, derechos humanos y no discriminación.

- Acción 1. Elaboración de manual para la actualización de normativa en la IES con perspectiva de género.
- Acción 2. Formación para funcionariado de primer nivel, abogados y otro personal pertinente sobre la temática.

- Acción 3. Derogación de normas obsoletas en las IES que atenten contra los derechos humanos, la igualdad y el adelanto de las mujeres.
- Acción 4. Elaboración de un documento síntesis de la normatividad de igualdad, no discriminación y atención a las violencias que aplica a las IES, así como identificar sus contradicciones.

Estrategia 3. Crear y consolidar instancias de igualdad en las IES para el impulso de políticas de igualdad, erradicación de la violencia y transversalización de la perspectiva de género.

- Acción 1. Establecer instancias de igualdad en cada IES.
- Acción 2. Formalizar la instancia de igualdad en la jerarquía como una instancia ejecutiva.
- Acción 3. Asegurar financiamiento etiquetado con enfoque de género para las acciones institucionales de igualdad.

Estrategia 4. Desarrollar herramientas de medición para evaluar el impacto de políticas de igualdad.

- Acción 1. Elaborar un sistema de indicadores de género en las IES.
- Acción 2. Elaborar diagnósticos sobre la situación de las mujeres en las IES que permitan generar indicadores con perspectiva de género.
- Acción 3. Formación para funcionariado y personal de investigación en indicadores de género.
- Acción 4. Crear y consolidar un sistema de generación de información para la toma de decisiones y políticas institucionales en las IES.

Estrategia 5. Implementar mecanismos normativos que garanticen la paridad en la toma de decisiones y en los órganos colegiados de las IES, así como la normatividad para cargos unipersonales.

- Acción 1. Establecer las condiciones normativas para la paridad en diferentes órganos colegiados administrativos y académicos de las IES.

- Acción 2. Incorporar el principio de paridad en los procesos de elección o selección para ocupar cargos en órganos administrativos y académicos.
- Acción 3. Reglamentar sobre la paridad en organismos impares y en cargos unipersonales.

Estrategia 6. Reformular los modelos educativos para integrar el enfoque de género en todas las disciplinas de las IES.

- Acción 1. Realizar un diagnóstico del modelo educativo.
- Acción 2. Incorporar el principio de igualdad en el modelo educativo.
- Acción 3. Formación en la incorporación del principio de igualdad en el modelo educativo.

Estrategia 7. Fortalecer la cultura de paz en el espacio institucional para el logro de la igualdad sustantiva en las IES.

- Acción 1. Realizar procesos formativos en cultura de paz, género e igualdad sustantiva en las IES.
- Acción 2. Establecer programas enfocados en el trabajo con hombres para discutir las masculinidades y sus efectos en el espacio de las IES.
- Acción 3. Establecer procesos formativos y colaborativos con estudiantes y colectivas feministas para la inclusión de todas las voces.

Estrategia 8. Cerrar brechas de género en las comunidades estudiantil, académica y administrativa.

- Acción 1. Contratar personal académico femenino para lograr cerrar brechas de género en población académica.
- Acción 2. Realizar acciones de orientación para disminuir la segregación en la elección de carreras.

Objetivo 2. Fortalecer la transversalización de la Perspectiva de Género (PEG) en las IES

Definición: La transversalización o transversalidad de la perspectiva de género auspicia integrar la igualdad de género en todas las actividades de las IES; en las funciones de docencia de todos los niveles; la investigación, innovación y la creación y extensión de la cultura. La transversalización de género analiza cómo las medidas de política afectan a mujeres, hombres y a personas de la diversidad sexual, lo que permite evaluar el avance de las políticas y tomar medidas al respecto.

Estrategia 1. Incorporar la PEG en los planes de estudio de nivel medio superior, superior y posgrado que tiendan a eliminar estereotipos de género y propicien relaciones humanas justas y sin violencia.

- Acción 1. Identificar los estereotipos de género en las diversas disciplinas y elaborar contenidos alternativos.
- Acción 2. Formar comunidades de las IES en el respeto, la igualdad y relaciones de paz.
- Acción 3. Elaborar contenidos de asignaturas referidos a la igualdad en los diversos niveles educativos.
- Acción 4. Impartir asignaturas obligatorias con temática de igualdad, sexualidad, diversidad y lenguaje incluyente.

Estrategia 2. Incorporar la PEG en la investigación que se realice en las IES que permitan establecer el impacto de las acciones en mujeres, hombres y personas de la diversidad sexual.

- Acción 1. Capacitar en metodologías de investigación con perspectiva de género.
- Acción 2. Generar fondos semillas para investigaciones con PEG.

Estrategia 3. Incorporar la PEG en las actividades de difusión y extensión que realicen las IES.

- Acción 1. Contar con un plan de comunicación y difusión para transversalizar la perspectiva de género.
- Acción 2. Implementar campañas permanentes sobre igualdad, no violencia y cultura de paz.

Estrategia 4. Incorporar la PEG en la planeación de recursos y en su ejercicio a fin de que los impactos de uso de recursos tiendan a eliminar brechas de género.

Estrategia 5. Crear un programa con hombres para construir nuevas masculinidades.

Objetivo 3. Erradicar la violencia y la discriminación de género en las IES

Definición: Atender y eliminar cualquier forma de violencia en razón de género, basada en estereotipos y supremacías, en particular la violencia sexista y la discriminación, con la finalidad de que los espacios educativos se conviertan en lugares seguros para las mujeres y adolescentes.

Estrategia 1. Atender las violencias de género en las IES.

- Acción 1. Establecer protocolos para la atención y eliminación de las violencias en todas las IES.
- Acción 2. Evaluar y actualizar los protocolos existentes.
- Acción 3. Armonizar la normativa institucional con los protocolos de violencia de género, que incluya normativa, contratos colectivos y reglamentos.
- Acción 4. Fortalecer los mecanismos de protección y garantizar la inclusión efectiva de la población LGTBTTIQ+.
- Acción 5. Incorporar la población LGTBTTIQ+ en los protocolos.
- Acción 6. Establecer comunidades reflexivas de autoconfianza con activistas y colectivas.
- Acción 7. Realizar campañas permanentes que tiendan a socializar ideas relacionadas con la igualdad, la eliminación de estereotipos y generación de nuevas relaciones al interior de las IES.

Estrategia 2. Elaborar programas de IES seguras.

- Acción 1. Elaborar indicadores de riesgo que viven las mujeres en las relaciones laborales, escolares académicas.
- Acción 2. Realizar un mapeo de lugares inseguros en las IES.

Estrategia 3. Establecer espacios de diálogo con colectivas y activistas para garantizar su incidencia en políticas universitarias para eliminar las violencias.

- Acción 1. Identificar a las activistas y colectivas al interior de las IES y reconocer sus acciones en pro de la eliminación de violencias.
- Acción 2. Crear espacios de confianza a partir de metodologías horizontales e incluyentes.
- Acción 3. Incentivar la cultura de la denuncia.

Referencias

- ANUIES (2022). *Declaración de Tlaxcala. Hacia una Cultura de Paz, Derechos Humanos, Inclusión y no Violencia contra las Mujeres en las Universidades e Instituciones de Educación Superior*. Disponible en: <https://crss.anui.es.mx/noticias/declaracion-de-tlaxcala-hacia-una-cultura-de-paz-derechos-humanos-inclusion-y-no-violencia-contras-las-mujeres-en-las-universidades-e-instituciones-de-educacion-superior/>
- ANUIES (2024). *Acuerdo Nacional por una Cultura de Paz y por la Erradicación de la Violencia de Género en las IES*. Disponible en: <https://www.anui.es.mx/noticias/rectoras-y-directoras-firman-acuerdo-nacional-por-una-cultura-de-paz>
- Cámara de Diputados (1917). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Cámara de Diputados (2003). *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio. Última reforma publicada DOF 19-01-2023. Disponible en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>

- Cámara de Diputados (2006). *Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto. Última reforma publicada DOF 31-10-2022. Disponible en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Cámara de Diputados (2007). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1o. de febrero. Última reforma publicada DOF 08-05-2023. Disponible en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- Cámara de Diputados (2021). *Ley General de Educación Superior*. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 20 de abril. Disponible en https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf
- Cámara de Diputados (2023). *Ley General en materia de Humanidades, Ciencias, Tecnologías e Innovación*. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 8 de mayo. Disponible en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGMHCTI.pdf>
- Consejo Nacional para la Coordinación de la Educación Superior. (2023). Documento Base para el cumplimiento de la Ley General de Educación Superior en materia de Igualdad Sustantiva, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia por parte de las Instituciones de Educación Superior
- OEA (1994). Tratados Multilaterales. *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer*, disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- OIT (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso*, disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810
- ONU-CEDAW (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- ONU-Mujeres (1988). *Recomendaciones generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*, disponible en <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm#top>

RENIES (2009). *Declaratoria Caminos para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior*. Disponible en <https://wp.ucol.mx/renies/index.php/declaratoria/>

COMISIÓN DE GÉNERO

**Igualdad de Género en las Instituciones
de Educación Superior en México**

se terminó de imprimir en
Grupo Versant
en el mes de octubre de 2025
con un tiraje de 300 ejemplares.

Impreso sobre papel cultural de 90 g

La composición tipográfica se realizó
con tipografía EB Garamond 12/14 pts.



ISBN Obra completa: 978-607-451-260-1

ISBN Volumen 14: 978-607-451-280-9