

# Entretejer **REDES POR LA IGUALDAD DE GÉNERO** en la educación superior

## A 15 años de la RENIES-Igualdad









# **ENTRETEJER REDES POR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

**A 15 AÑOS DE LA RENIES-IGUALDAD**



SECRETARÍA GENERAL  
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*

# **ENTRETEJER REDES POR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

**A 15 AÑOS DE LA RENIES-IGUALDAD**

**COORDINACIÓN**

**BEATRIZ EUGENIA RODRÍGUEZ PÉREZ**

**LETICIA JANET PAREDES GUERRERO**

**LYDIA GUADALUPE OJEDA ESQUERRA**

370.190972 LC212.9  
E58 E58

Entretejer redes por la igualdad de género en la Educación Superior: a 15 años de la RENIES-IGUALDAD / Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez, Leticia Janet Paredes Guerrero, Lydia Guadalupe Ojeda Esquerro, coordinadoras. Ciudad de México: ANUIES, Dirección Ejecutiva de Publicaciones y Fomento Editorial, 2025.

248 páginas – (Colección Voces por la igualdad; 3)

ISBN Colección completa: 978-607-451-253-3  
ISBN Vol. 3: 978-607-451-287-8

1. Igualdad en la educación México 2. Mujeres en la educación superior México I. Título II. Serie.

Las opiniones manifestadas en esta publicación son responsabilidad única y exclusiva de la o las personas autoras, y no expresan el punto de vista de la Asociación.

#### **Cuidado editorial**

Francisco J. Araiza Martínez

#### **Revisión**

Claudia Mendoza Arriaga  
Daphne Fuentes Mendoza  
Jessica Marisela González Morales  
Judith Claudia Rodríguez Zúñiga

#### **Diseño de portada**

Mario Gómez Mayén

#### **Formación**

Guadalupe Cárdenas Pérez

Primera edición, 2025

ISBN Colección completa 978-607-451-253-3  
ISBN Vol. 3 978-607-451-287-8

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



## CONTENIDO

Introducción	9
El camino hacia la igualdad de género en la educación superior. Recorrido histórico a quince años de la RENIES	21
<i>Lourdes Consuelo Pacheco Ladrón de Guevara</i>	
Entretejer redes. Aportes y desafíos en la construcción de una agenda común por la igualdad sustantiva en las instituciones de educación superior	45
<i>Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez</i>	
Lo femenino y lo reticular: poderes revolucionarios de la RENIES	163
<i>Flor de María Gamboa Solís</i>	
La estrategia organizativa de colaboración de la RENIES, sus impactos a favor de la igualdad de género	187
<i>María García Castro</i>	
Lideresas de Género en las Instituciones de Educación Superior: Trayectorias, Impacto y Desafíos	199
<i>Lydia Guadalupe Ojeda Esquerro, Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez</i>	



## INTRODUCCIÓN

Una red colaborativa es la confluencia de personas de diferentes espacios, latitudes y generaciones para impulsar oportunidades de encuentro, compartir y aprender, contribuyendo al avance de una agenda. Estas redes, cuando se orientan a la búsqueda de la igualdad de género, participan en procesos de consultas y planes de acción en políticas públicas. Además, ofrecen canales colaborativos para la incidencia política en materia de igualdad sustantiva y violencia de género, y proporcionan guías y recomendaciones jurídicas para organizaciones de mujeres.

Desde las primeras luchas de las mujeres, como el movimiento sufragista, la oposición a la mutilación genital femenina y la erradicación de las violencias de género, han existido redes de solidaridad y colaboración entre mujeres de diversos países, lo que ha contribuido significativamente a su éxito. A lo largo de la historia, estas conexiones han permitido el intercambio de ideas, estrategias y experiencias, fortaleciendo así el movimiento en su conjunto.

En este contexto, los eventos de protesta, como las masivas movilizaciones que tuvieron lugar el 8 de marzo en todo el mundo, no sólo sirven para visibilizar las demandas feministas, sino que también actúan como catalizadores para la formación de comunidades, ya que la participación en estos eventos puede generar un sentido de pertenencia y solidaridad entre las participantes, lo que a su vez puede llevar a un compromiso más profundo con el movimiento.

En los últimos años, las redes sociales han emergido como un elemento clave en la difusión y visibilización de las reivindicaciones feministas, lo que ha proporcionado un impulso significativo a la propagación del movimiento feminista más allá de las fronteras, gracias a su rapidez y amplio alcance, permitiendo que las voces de las mujeres se escuchen de manera más efectiva y global.

Así, este libro no sólo pretende ofrecer una visión sobre la influencia de las redes sociales, sino también contribuir a la comprensión de cómo han transformado la forma en que las personas –principalmente mujeres– se organizan, se comunican y luchan por sus derechos.

El libro *Entretejer redes por la igualdad de género en la Educación Superior* se enfoca en destacar cómo la Red Nacional de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) “Camino para la Igualdad” (RENIES-Igualdad) ha trabajado de manera colaborativa y colegiada con diversas universidades y centros educativos al implementar políticas, programas y proyectos que busquen transformar las estructuras de poder, reducir las brechas de género y fomentar espacios inclusivos en la educación superior.

La Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Camino para la Igualdad de Género (RENIES-Igualdad) tiene como objetivo articular los esfuerzos a fin de promover procesos de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género al interior de las comunidades de educación superior, apostando a cambios estructurales y al impulso de políticas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, en cumplimiento a la Declaratoria Nacional para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior –emitida en la primera Reunión Nacional en 2009– y, revisada y ratificada en las distintas reuniones nacionales. A la fecha, la Declaratoria cuenta con los siguientes ejes:

- Eje 1. Legislación y presupuestos
- Eje 2. Igualdad sustantiva
- Eje 3. Corresponsabilidad de la vida personal y familiar en las comunidades de las IES.
- Eje 4. Información, seguimiento y evaluación con perspectiva de género
- Eje 5. Lenguaje incluyente
- Eje 6. Sensibilización y capacitación
- Eje 7. Violencia de género y discriminación
- Eje 8. Estudios de Género
- Eje 9. Masculinidades igualitarias y Diversidades sexo genéricas

La RENIES se constituyó como un espacio que permite la generación de acuerdos entre las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas, particulares, nacionales y estatales para la implementación de procesos de institucionalización y transversalización de igualdad de género. La integración de RENIES fluctúa entre 66 y 81 instituciones de educación superior de las cuales el 85.5% son públicas, y 14.5% son particulares.

Clasificación de las IES	Número	Instituciones de Educación Superior
Universidades Públicas Federales	8	IPN, UAAAN, UNAM, UAM, UPN, UACHa, UAIM, TecNM
Universidades Públicas Estatales	34	BUAP, ITSON, UABJO, UAA, UABC, UABCS, UACAM, UNACH, UACH, UACJ, UADEC, UAGRO, UAN, UANL, UAQ, UASLP, UAS, UAT, UATX, UADY, UAZ, UNACAR, UAEH, UAEMéx, UAEM, UAEQROO, UCOL, UDG, UGTO, UNISON, UJAT, UJED, UMICH, UV
Universidades Públicas Estatales con apoyo solidario	2	UNICACH, UNICARIBE
Institutos Tecnológicos Superiores	9	ITA, ITCAMP, ITC, ITCH, ITJ, ITMO, ITTO, ITvalle del Yaqui, ITSOEHidalgo

Universidades Tecnológicas Superiores	5	UTAGs, UTC, UTLeón, UTTECAM, UTVT
Tecnológicos de Estudios Superiores	5	TESCuautilán Izcalli, TESLeón, TESECATEPEC, TESSan Felipe del Progreso, TecNM Puebla
Universidades Politécnicas	2	UPSinaloa, UPVM
Escuela Normal	1	Escuela Normal de Sinaloa
Centros de Investigación	4	CIAD-Hillo, CIDETEQ, COLEF, ECOSUR
Particulares	5	TecMilenio, UDLAP, UDEM, IBERO, ITESM
Otras IES	6	CINVESTAV, COLMEX, FLACSO, COLPOS, UPN-Guadalajara, UPN-COLIMA
<b>Total</b>	<b>81</b>	

A lo largo de 15 años, se han realizado 14 reuniones, la última se llevó a cabo el 17 y 18 de octubre de 2024, en la Universidad de Sonora, campus Hermosillo. Cada una de las reuniones ha sido lugar de encuentro, intercambio de experiencias y adquisición de conocimientos sobre procesos, avances y buenas prácticas.

El gran éxito de la RENIES es contar con una dinámica colaborativa. Es decir, se sustenta en la coparticipación, la corresponsabilidad y en el intercambio continuo de trabajo e información con base en la experiencia y competencias de sus integrantes. La toma de decisiones se fundamenta en procesos colegiados, y sus esfuerzos se orientan a la búsqueda de mecanismos sororos y solidarios.

Por lo anterior, no hay duda de que el trabajo en RENIES representa para las IES la oportunidad de ampliar conocimientos, generar procesos conjuntos y transformar comunidades hacia la igualdad de género.

Gisela Zaremborg (2013), en su libro *El género en las políticas públicas, Redes, reglas y recursos*, analiza tres perspectivas (igualdad de trato, igualdad de oportunidades y transversalidad) que hacen alusión al institucionalismo, la gobernanza y el presupuesto; es decir, a Reglas, Redes y Recursos en los procesos de incorporación de la perspectiva de género (PEG).

En conjunto, el entrecruzamiento de estas tres dimensiones le permitió a la autora establecer una serie de tipologías, argumentando que, si bien el cambio a nivel de Reglas y Recursos presupuestales es necesario, no es suficiente. Sólo cuando se han podido entrecruzar positiva y sostenidamente las Redes y los cambios culturales, se logra potenciar efectivamente la incorporación de la perspectiva de género.

Sin la construcción de Redes y en entornos organizacionales resistentes a la incorporación de la perspectiva de género, terminan siendo verdaderas “llaneras solitarias”. En estos casos, aunque se haya logrado incorporar recursos etiquetados y a pesar de que existan normativas, los logros son casi milagrosos y altamente costosos (en términos de energía y desgaste) para mujeres que luchan prácticamente en solitario. Afortunadamente, ese no es nuestro caso. Sin embargo, anteriormente teníamos redes y recursos, pero reglas insuficientes (con la ayuda de mis amigas). Hoy contamos con redes y con reglas, pero sin recursos (voluntarismo formal).

Recordemos que, en las IES, vía convocatoria de la Secretaría de Educación Pública para el Programa Institucional de Formación (PIFI), el Programa de Fortalecimiento de la Calidad Educativa (PFCE), y el Programa Fortalecimiento a la Excelencia Educativa (PROFEXCE), postulábamos por recursos del Programa de Fortalecimiento de la Gestión Institucional (PROGES), PROGES-3 y PROGES-4, desde 2010. No obstante, DGESEU-SEP, por motivos del Covid-19 en 2020 entregó los recursos tarde, y a partir de 2021 vimos con preocupación la suspensión de los apoyos federales para construir igualdad e instancias infantiles en las IES, así como atender aspectos urgentes como las violencias en su interior y otras medidas que establece la Ley General de Educación Superior y la Declaratoria de la RENIES. Por ello, nuestro reto principal es alcanzar el escenario óptimo: contar con Redes, Reglas y Recursos.

Acerca del libro, este se publica en dos volúmenes, el primero está compuesto por cinco y el segundo por siete capítulos que resaltan los principales hitos alcanzados por la Red, como la creación del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES), la creación de unidades de igualdad, la implementación de protocolos contra la violencia de género, adecuación en los programas de estudio y la consolidación de alianzas interinstitucionales. También enfatiza la importancia de visibilizar el trabajo realizado por la RENIES, tanto a nivel nacional como internacional, en la construcción de espacios educativos más justos, igualitarios e incluyentes.

A continuación, se presenta un resumen de cada capítulo que conforman el Volumen 3. El **primer capítulo** de *Lourdes Consuelo Pacheco Ladrón de Guevara* aborda la creación de la Red de Instituciones de Educación Superior, Caminos para la Igualdad (RENIES-Igualdad), durante los primeros años de existencia. El objetivo es dar cuenta desde la Primera Reunión Nacional de Centros y Programas de Género en 2009, convocada por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), hasta la situación actual en 2024, 15 años después. El enfoque es histórico, puesto que sigue la trayectoria de las reuniones nacionales de la Red como el eje para explicar el avance en las propuestas; los trabajos realizados para lograr el reconocimiento como una Red Nacional de la ANUIES y las principales aportaciones de la RENIES a las políticas nacionales de igualdad en las IES.

En el **segundo capítulo**, *Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez* hace un recorrido de los acuerdos a través de la Declaratoria para la Igualdad y analiza los avances que se han alcanzado en 15 años, además de los planes y propuestas que quedan pendientes de realizar, con el propósito de construir una red sólida de cooperación e incidencia que permita tejer alianzas para impulsar una agenda común que incorpore la igualdad sustantiva, la seguridad en los espacios universitarios, la educación con perspectiva de género y la rendición de cuentas.



Por su parte, *Flor de María Gamboa Solís*, en el **capítulo tercero**, presenta una reflexión sobre lo femenino y lo reticular en el entorno de la RENIES. Comprende dos secciones en las que desarrolla respectivamente cada uno de esos elementos, argumentando que ambos constituyen el poder revolucionario de la RENIES. Lo femenino es pensado a partir de su experiencia como investigadora que ha colaborado en proyectos interdisciplinarios, interinstitucionales desde hace aproximadamente ocho años bajo la coordinación de Lourdes Pacheco y con la participación de compañeras que han pertenecido o pertenecen a la RENIES. Y teóricamente hablando, se asienta en la perspectiva psicoanalítica que aborda el vacío y lo femenino en relación con el amor y la comunidad. Lo reticular, por otra parte, es retomado desde la visión de filósofas feministas que trabajan el concepto como una metáfora inspirada en la labor de tejido y bordado.

En el **capítulo cuarto**, *María García Castro* presenta *La estrategia organizativa de colaboración de la RENIES*, sus impactos a favor de la igualdad de género, cuya intención es compartir experiencias y reflexiones respecto del papel que a lo largo de 15 años ha jugado una estrategia organizativa de colaboración entre IES, quienes se han propuesto poner en marcha un proyecto a favor de la igualdad de género. Se trata, al mismo tiempo, de conmemorar los 15 años de su fundación, de reconocer y difundir la valía de lo realizado y de convocar a otras IES a unirse a este esfuerzo colectivo; a conocer e incorporarse a esta importante Red Nacional de la ANUIES, para reforzar y ampliar los alcances en su lucha a favor de la igualdad de género.

El **quinto capítulo** *Lideresas de Género en las Instituciones de Educación Superior: Trayectorias, Impacto y Desafíos*, elaborado por *Lydia Guadalupe Ojeda Esquerri* y *Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez*, es un estudio cualitativo acerca de las percepciones de algunas representantes en la RENIES que analizan diversos aspectos relacionados con la formación de la Red. Se abordan algunos temas, entre los que se encuentran la comisión de la declaratoria en la que participa-

ron, si su universidad ha sido evaluada por el ONIGIES, los resultados de los trabajos realizados, así como la forma en que describen su experiencia dentro de la Red y los aspectos más relevantes de la misma. También se indagó si su participación les permitió influir en la implementación de políticas o prácticas de igualdad de género en sus instituciones, el impacto de esta participación en el trabajo en redes y si, derivado de ello, desarrollaron nuevas alianzas o colaboraciones. Finalmente, se les preguntó qué consideran fundamental para el fortalecimiento institucional.

Por otro lado, el Volumen 4 lo conforman los siguientes capítulos. En el **capítulo primero**, acerca de *La transversalización de la perspectiva de género en la educación superior desde la mirada de las Unidades de Igualdad de Género* en cual colabora un equipo de representantes de la RENIES integrado por *Silvia López Estrada, María Michelle Villanueva Moreno, Jessica Gabriela Gutiérrez Gómez, Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez, Lydia Guadalupe Ojeda Esquerra, Elvia González del Pliego Dorantes y Elva Narcia Cancino*, proviene de un diagnóstico en el que participaron 40 IES, y se elaboró dado el interés por analizar la implementación de las políticas de igualdad de género al interior de las IES, tanto públicas como particulares, con el objetivo de contar con datos cuantitativos y cualitativos que sirvan como insumo para la generación de mecanismos y estrategias para la creación, desarrollo, fortalecimiento y consolidación de las Unidades de Género (UG). En los resultados se presenta el Semáforo de la Igualdad, que permite llegar a algunas conclusiones acerca de los avances de las UG sobre la transversalidad de género. Además, identifica áreas de oportunidad que deberán tomarse en cuenta para fortalecer las políticas de igualdad en las IES y concluye con algunas propuestas para un estudio posterior de las UG.

En el **segundo capítulo** acerca del *Observatorio Nacional de Igualdad en las Instituciones de Educación Superior como mecanismo para la medición de los avances institucionales hacia la igualdad de género*, *Beatriz Eugenia Rodríguez*

*Pérez, Rubén Hernández Duarte y Lydia Guadalupe Ojeda Esquerra* analizan los tres informes publicados con las cinco evaluaciones realizadas de 2017 a 2021. Hacen una descripción del proceso metodológico y de los resultados de las diversas evaluaciones, pero también se compara, observa y reorganiza la información para conocer, bajo nuevos criterios, los avances de las IES en la incorporación de la perspectiva de género en las normas, los planes de estudio y las comunidades. Además, se informa del proceso de actualización metodológica, a fin de que el diseño del Observatorio y sus características recuperen los avances normativos e institucionales que han tenido lugar en México, incluyendo la entrada en vigor de la Ley General de Educación Superior en abril de 2021.

El **tercer capítulo** *Cabalgando con tu manada. La incidencia del género en un centro de investigación* de Rosario Román Pérez, refiere cómo ser parte de la RENIES, ha sido útil para lograr que el género, que no era tema en su institución, con el paso de los años lograra ser “el tema”. De ahí que, contar esta historia de persistencia y resiliencia para destacar las bondades de pertenecer a la RENIES, es el objetivo de este trabajo en el que expondrá en una línea de tiempo los proyectos implementados desde el 2009, teniendo como objetivo la población estudiantil, docente y administrativa del Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A. C. (CIAD).

El **cuarto capítulo** *Las políticas de igualdad en la BUAP. Experiencias y desafíos*, escrito por Elva Rivera Gómez y María del Carmen García Aguilar, tiene como objetivo presentar los antecedentes y desarrollo de las políticas de igualdad, a través de la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, de 1980 a 2024. Se parte de la interrogante ¿Cuáles son los contextos, las limitantes y los avances de las políticas de igualdad en las últimas cuatro décadas en la historia de la BUAP? Para elaborar el trabajo se consultaron fuentes institucionales, así como

literatura especializada sobre la temática que nos ocupa. El trabajo se divide en tres apartados: El primero intitulado “Antecedentes: de los estudios de la mujer a los estudios de género”, 1980-2012; el segundo denominado, “La institucionalización de las políticas de igualdad”, 2013-2017; y, finalmente, el tercero, “La transversalización de las políticas de igualdad en la BUAP”, 2017-2024.

El **capítulo quinto** *Reflexiones para incorporar la perspectiva de género en las instituciones de educación superior: La experiencia de la Universidad Autónoma de Tamaulipas de Josefina Guzmán Acuña*, tiene como objetivo hacer un recuento de las políticas de género al interior de la UAT, recorriendo sus distintas etapas, desde su origen, su evolución, sus retos, fortalezas y oportunidades, con la finalidad de analizar cómo la creación de programas e instancias está ligada con la lucha por la igualdad y la justicia social en la que se han enfrentado resistencias y dificultades. Conocer sus orígenes y trayectoria contribuyen a legitimar su estudio y a fortalecer estas políticas dentro de la universidad.

En el **sexto capítulo** *El camino del Programa de Género e Inclusión de la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México con la RENIES – Igualdad, Elvia González del Pliego Dorantes*, da cuenta del proceso que se llevó a cabo desde el 2015 con la creación del Programa de Género e Inclusión (PGI). El objetivo del PGI versó en transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género, trabajo que fue nutrido a través de la participación RENIES por medio de los diálogos e intercambios de experiencias y conocimientos que sucedieron en cada reunión anual, en los proyectos colaborativos, en las reuniones de trabajo de las distintas comisiones y con la retroalimentación recibida por colegas del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES) con base en los resultados anuales.

El **séptimo capítulo** *El recorrido feminista desde la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer a la Universidad Autónoma de Querétaro por Martha Patricia Aguilar Medina y Sulima García Falconi*, señala algunos antecedentes

vitales para ponderar los alcances de lo logrado hasta ahora por el feminismo tanto a nivel internacional como nacional, así como las propuestas feministas preliminares que orientaron el trabajo en las IES. Identificando el lugar especial que merece el trabajo de la RENIES en este entramado para transitar por el laberinto recorrido para institucionalizar la perspectiva de género en la Universidad Autónoma de Querétaro, hoy, Dirección de Igualdad y No Discriminación.

Por último, agradecemos a la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior ANUIES, a su Secretario General Ejecutivo, Luis Armando González Placencia, todo el apoyo brindado, así como a las autoras de este libro y a todas las representaciones de la RENIES por estar y hacer de la Red Nacional una instancia fuerte y preparada no sólo para abrir brecha, sino para pavimentar el camino hacia la igualdad.

*¡Enhorabuena, larga vida para la RENIES!*



# EL CAMINO HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR. RECORRIDO HISTÓRICO A QUINCE AÑOS DE LA RENIES

*Para todas:  
las que iniciamos,  
las que se fueron,  
las que permanecen.*

Lourdes Consuelo Pacheco Ladrón de Guevara<sup>1</sup>

## RESUMEN

En el presente documento me propongo abordar la creación de la Red de Instituciones de Educación Superior, Caminos para la Igualdad (RENIES-Igualdad), durante los primeros años de existencia. El objetivo es dar cuenta desde la Primera Reunión Nacional de Centros y Programas de Género en 2009, convocada por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), hasta la situación actual en 2024, 15 años después. El enfoque es histórico puesto que se sigue la trayectoria de las reuniones nacionales de la Red como el eje para

---

<sup>1</sup> Doctora en Ciencias Sociales. Investigadora adscrita a la Universidad Autónoma de Nayarit. Investigadora Emérita del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores. Fue coordinadora de la RENIES de 2015 a 2021.

explicar el avance en las propuestas; los trabajos realizados para lograr el reconocimiento como una Red Nacional de la ANUIES y las principales aportaciones de la RENIES a las políticas nacionales de igualdad en las Instituciones de Educación Superior (IES).

### *Las mujeres llegamos a las instituciones de educación superior*

Desde la década de los 70 del siglo xx, las mujeres empezaron a incorporarse a la educación superior como académicas, pero fue hasta iniciado el siglo xxi cuando se convirtieron en parte fundamental del personal académico. Sin embargo, las IES tardaron en darse cuenta de su presencia en sus comunidades.

Para el ciclo escolar 2018-2019, ellas representaban alrededor del 40% del personal académico en las universidades públicas:

Tabla 1. Personal docente de educación superior por entidad federativa y sexo en el ciclo escolar 2018-2019

Estado	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Aguascalientes	4,526	100	2,578	57.0	1,948	43.0
Baja California	10,868	100	6,019	55.4	4,849	44.6
Baja California Sur	1,888	100	1,045	55.3	843	44.7
Campeche	2,271	100	1,362	60.0	909	40.0
Coahuila	9,171	100	5,423	59.1	3,748	40.9
Colima	2,133	100	1,324	62.1	809	37.9
Chiapas	7,387	100	4,562	61.8	2,825	38.2
Chihuahua	9,771	100	5,724	58.6	4,047	41.4
Ciudad de México	58,474	100	33,779	57.8	24,695	42.2
Durango	4,811	100	2,900	60.3	1,911	39.7



Guanajuato	13,099	100	7,358	56.2	5,741	43.8
Guerrero	4,177	100	2,575	61.6	1,602	38.4
Hidalgo	8,737	100	4,619	52.9	4,118	47.1
Jalisco	22,739	100	13,370	58.8	9,369	41.2
México	35,717	100	19,670	55.1	16,047	44.9
Michoacán	8,425	100	5,009	59.5	3,416	40.5
Morelos	6,243	100	3,397	54.4	2,846	45.6
Nayarit	2,316	100	1,314	56.7	1,002	43.3
Nuevo León	13,886	100	7,960	57.3	5,926	42.7
Oaxaca	5,768	100	3,472	60.2	2,296	39.8
Puebla	14,810	100	8,031	54.2	6,779	45.8
Querétaro	7,370	100	4,192	56.9	3,178	43.1
Quintana Roo	3,482	100	2,003	57.5	1,479	42.5
San Luis Potosí	5,416	100	3,044	56.2	2,372	43.8
Sinaloa	8,346	100	4,669	55.9	3,677	44.1
Sonora	7,471	100	4,115	55.1	3,356	44.9
Tabasco	5,364	100	3,271	61.0	2,093	39.0
Tamaulipas	8,670	100	4,955	57.2	3,715	42.8
Tlaxcala	2,702	100	1,503	55.6	1,199	44.4
Veracruz	13,881	100	7,966	57.4	5,915	42.6
Yucatán	5,743	100	3,309	57.6	2,434	42.4
Zacatecas	3,226	100	1,887	58.5	1,339	41.5
<b>Total</b>	<b>318,888</b>	<b>100</b>	<b>182,405</b>	<b>57.2</b>	<b>136,483</b>	<b>42.8</b>

Fuente: Secretaría de Educación Pública. Ciclo Escolar 2018-2019. [https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica\\_e\\_indicadores/principales\\_cifras/principales\\_cifras\\_2018\\_2019.pdf](https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2018_2019.pdf)

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. 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 nación integrantes 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.

¿Cuál era el panorama en México? A mediados de los noventa, se realizaron algunas acciones en la UNAM y el Instituto Politécnico Nacional, 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 poco se realizaba en el ámbito de la educación superior, hasta que la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2007), mandató a la Secretaría de Educación Pública para:

- I. 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;
- II. Garantizar acciones y mecanismos que favorezcan el adelanto de las mujeres en todas las etapas del proceso educativo (LGAMVLV, 2007)

Posteriormente, la Cámara de Diputados Federal exhortó a las universidades y centros de investigación en 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.

A partir de ello, la UNAM, a través del Programa de Estudios de Género (PUEG), convocó a la *Reunión Nacional de Universidades Públicas: Caminos para la Equidad de Género*, los días 3 y 4 de agosto de 2009, en coordinación con

la Cámara de Diputados y el Instituto Nacional de las Mujeres. A ella se convocó a centros y programas de género de las diversas IES.

Como resultado de esta reunión las/los 33 representantes de las IES participantes, integraron la siguiente declaratoria:

Las instituciones de educación superior y las universidades públicas, nacionales y estatales, y sus representantes, en la “*Reunión Nacional de Universidades Públicas. Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior*”, convocada por el Programa Universitario de Estudios de Género de la UNAM, la Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados y el Instituto Nacional de las Mujeres, celebrada en la Ciudad de México los días 3 y 4 de agosto de 2009, en la Unidad de Seminarios “Dr. Ignacio Chávez” de la UNAM, con el propósito de arribar a consensos que buscan promover la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres que integran las comunidades universitarias, declaramos que:

Las universidades y las instituciones de educación superior, siguiendo principios y normativas nacionales e internacionales, en particular la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, están comprometidas a promover, en sus reglas de operación internas, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como a impulsarla en la sociedad. En consecuencia, el conjunto de instituciones que imparten educación superior en nuestro país, deben interesarse en transversalizar la perspectiva de género de manera orgánica basándose en las siguientes directrices: legislación, igualdad de oportunidades, conciliación entre la vida familiar y profesional, estadística y diagnóstico, estudios de género en las IES, combate a la violencia de género, sensibilización y lenguaje incluyente (PUEG-UNAM, Reunión Nacional de Universidades Públicas: Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior, México, D.F., 2009).

En esa primera reunión se aprobó el documento *Declaratoria Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior* que serviría de base para los trabajos que iniciaban en torno a construir equidad en las IES (RENIES-Declaratoria, 2019). Se reconocieron ocho ejes a impulsar para construir igualdad al interior de las IES, así como lograr relaciones libres de violencia y discriminación por razones de género en las IES. Los ocho ejes de la *Declaratoria* fueron: 1) Legislación con perspectiva de género (PEG), 2) Igualdad de Oportunidades, 3) Conciliación, trabajo y familia, 4) Estadísticas y diagnóstico con perspectivas de género, 5) Lenguaje incluyente y no sexista, 6) Sensibilización en género, 7) Estudios de género en las IES y 8) Combate a la violencia.

La Segunda Reunión Nacional se realizó los días 6 y 7 de septiembre de 2010 en la ciudad de Colima, en la cual, las representantes de 39 universidades, presentaron un primer diagnóstico del estado de su institución respecto a las ocho directrices de la Declaratoria aprobada en la Primera Reunión Nacional de Universidades Públicas.

### *La creación de la Red Nacional*

La Tercera Reunión Nacional se llevó a cabo en Santa María del Oro, Nayarit, los días 23 y 24 de octubre de 2012, con la participación de 33 representantes institucionales de 30 universidades públicas, tres tecnológicos y un centro CONACYT. En esa reunión se acordó constituir una red nacional que articulara los trabajos de los programas de género en las IES.

Consecuentemente con ello, se generó la estructura y funcionamiento de la *Red Nacional de IES: Caminos para la Equidad de Género (RENIES-Equidad)*, para lo cual se definió una Coordinación General, una Vice Coordinación y ocho

comisiones temáticas de acuerdo con las directrices definidas en la declaratoria y se eligieron a quienes ocuparían estos espacios por tres años. La coordinadora fue Ana Buquet Corleto (UNAM) y la Vice coordinadora, Lourdes Consuelo Pacheco Ladrón de Guevara (Universidad Autónoma de Nayarit). Se nombraron, también, comisiones para elaborar propuestas respecto de los ejes señalados en la *Declaratoria Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior*. Las comisiones fueron integradas por las siguientes colegas:

Tabla 2. Integrantes de Comisiones de la RENIES (2012)

Comisión	Coordinadora de comisión e integrantes
1. Legislación	<b>Dora Rodríguez</b> (UATX), Lourdes C. Pacheco (UAN), Liduvina Gallardo (UAGro), Lydia Ojeda (uas)
2. Igualdad de oportunidades	<b>Beatriz Rodríguez</b> (UAS), Ma. Arcelia González (UMICH), Lía Niño (UABC)
3. Conciliación trabajo y familia	<b>Fabiola González Román</b> (UAN), Ana Buquet (UNAM), Enna Maldonado, María Eugenia Ramírez (UV)
4. Estadísticas y diagnóstico	<b>Adriana Aguilera</b> (Udegto), Patricia Aguilar (UAQ), Leticia Paredes (UADY), Rosa María Linares (Tecnológico de Celaya), Lía Niño (UABC)
5. Lenguaje	<b>Flor de María Gamboa Solís</b> (UMICH), Rosalba Vázquez (Udegto), Elia Pérez Nasser (COLPOS), Liduvina Gallardo (UAGro), Celia Cervantes (UCOL)
6. Sensibilización	<b>Alma Fuentes Fierro</b> (UP Guadalajara), Patricia Aguilar (UAQ), Elia Pérez Nasser (COLPOS), María de los Ángeles Galván (Udegto), Diana Flores Palomo (UASLP), Patricia Méndez Rocha (T de Jiquilpan), Laura Gómez (UDG), Luz Alicia Galván (ITSON)
7. Estudios de género en las IES	<b>Celia Cervantes</b> (UCOL), Consuelo Meza (UAA), Guadalupe Huacuz (UAM), Cruz González Izaguirre (UAS), Karine Tinat (Colmex), Patricia García Guevara (UDG), Sulima García (UAQ), Rosa María Linares (Tecnológico de Celaya)

## 8. Combate a la violencia de género

**María del Refugio Navarro** (UAN), Rosalba Vázquez (UdeGto), Diana Flores Palomo (UASLP), Patricia Méndez Rocha (Tecnológico de Jiquilpan), Cruz González Izaguirre (UAS)

La Cuarta Reunión Nacional se realizó los días 14 y 15 de noviembre de 2013 en la ciudad de Querétaro. Ahí se enfatizó la necesidad de fortalecer las funciones de la RENIES-Equidad por ello se propuso que la ANUIES contribuyera, en su calidad de órgano de representación nacional ante las IES, a los esfuerzos por el cumplimiento de los derechos de las mujeres en las IES, y se planteó lograr el reconocimiento de la RENIES-Equidad como Red Nacional de Estudios de Género dentro de las redes nacionales de la ANUIES. Para lograrlo iniciaron las gestiones al respecto, de acuerdo con la normatividad y política de la ANUIES. La Red Nacional se fundamentó dentro de los “Lineamientos para a Creación de Redes de Colaboración, Comisiones y Grupos de Trabajo Nacionales” de la propia Asociación.

La Quinta Reunión Nacional se llevó a cabo en Oaxaca, Oaxaca en 2015. En ella se presentó un informe de las gestiones ante la ANUIES y se discutieron las propuestas de las políticas federales relacionadas con la transversalización de género en las IES. Además, se renovó la coordinación nacional de la RENIES, quedando como sigue: Coordinadora: Dra. Lourdes Consuelo Pacheco Ladrón de Guevara; Vicecoordinadora: Dra. Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez, periodo: 2015 a 2018. Este periodo correspondió a los lineamientos internos de la propia red, acordados en la reunión de Santa María del Oro, Nayarit en 2012.

La Sexta Reunión Nacional se llevó a cabo en Monterrey, Nuevo León, los días 20 y 21 de octubre de 2016, en la cual se modificó el documento de la Declaratoria, y entre otras modificaciones, se acordó cambiar el nombre a RENIES-Igualdad en virtud de las recomendaciones que se realizaron al gobierno

mexicano para utilizar el término de igualdad en lugar del término equidad, ya que las políticas de equidad se convirtieron en compensatorias, por lo que no se avanzaba hacia la igualdad. Se acordó retomar los trámites para que la RENIES fuese reconocida como una red nacional de la ANUIES. En esta reunión la violencia y el hostigamiento, tanto laboral como educativa, al interior de las IES, fue analizado como una problemática de atención urgente, por lo que se le dio un tratamiento especial para generar propuestas de políticas nacionales.

En la *Declaratoria Caminos para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior* de 2016, se especificaron temáticas a tratar al interior de cada Eje, las cuales se muestran a continuación:

Tabla 3. *Declaratoria Caminos para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior* con ejes y temas al interior de cada uno.

#### **Eje 1. Legislación**

- Incorporar la perspectiva de género en la normatividad de las IES, en concordancia con la normativa nacional, internacional y estatal.
- La integración del precepto de igualdad de género dentro de la normatividad de las IES, a fin de promover el acceso igualitario de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Indicar en los presupuestos institucionales los recursos destinados a políticas de igualdad para la transversalización de género en las IES.
- La creación de una comisión de igualdad al interior de los consejos u órganos de gobierno de las IES.
- Elaborar un reglamento de igualdad de género.
- La formación de una instancia, estructura o mecanismo para la implementación de la igualdad de género dentro de las IES.
- La creación de un plan de igualdad dentro de cada institución de educación superior.
- La creación y consolidación de redes intra e inter institucionales que fomenten el intercambio de experiencias y enriquezcan los procesos de implementación de la igualdad de género en las universidades e instituciones de educación superior.
- Incorporar el enfoque de corresponsabilidad de la vida laboral y familiar en la normatividad de las IES.

- Elaborar normatividad contra la violencia, el hostigamiento y el acoso sexual y laboral en las IES, así como prever mecanismos para su atención.
- Legislar sobre los derechos humanos universitarios con perspectiva de género en las IES.

## **Eje 2. Igualdad de oportunidades**

- Generar una política institucional que, en el mediano y largo plazos, asegure la participación igualitaria de ambos sexos en los distintos ámbitos universitarios.
- Impulsar el acceso al trabajo y la promoción profesional igualitarios mediante la reforma de los reglamentos internos de contratación, promoción y definitividad.
- Promover el acceso de las mujeres a los puestos de decisiones.
- Garantizar la paridad de género en la composición de tribunales o comisiones responsables de evaluar los concursos a plazas o puestos convocados por la institución.
- Instrumentar acciones afirmativas para propiciar la participación de las mujeres en puestos de dirección.

## **Eje 3. Corresponsabilidad familiar**

- Establecer políticas institucionales, acciones de carácter temporal y actividades de difusión y sensibilización que promuevan la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres de las tareas de cuidado y las actividades domésticas, y coadyuvar a la transformación de la división sexual del trabajo.
- Promover la corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres a través de diversas acciones de difusión y sensibilización.
- Promover la ampliación de las licencias de paternidad a quince días condicionadas a un curso de capacitación, con el fin de que los padres se involucren en las tareas del cuidado de hijos/as.
- Descontar el tiempo invertido en la crianza (uno año por cada hijo o hija) en cualquier proceso de evaluación académica.
- Extender el límite de edad (un año por cada hijo o hija) para cualquier convocatoria, concurso, etc., con requisito de edad.
- Contar con centros de desarrollo infantil para personal académico y población estudiantil con horarios flexibles y como una prestación para hombres y mujeres de la comunidad universitaria.

## **Eje 4. Estadísticas, estudios y diagnósticos con perspectiva de género**

- Elaborar un sistema de indicadores de género homologado al modelo de Igualdad de las IES.
- Crear un banco de datos con la información relativa a la transversalización y perspectiva de género.



- Generar diagnósticos sobre la condición que guarda la igualdad entre hombres y mujeres en cada institución. Generar líneas de investigación desde la perspectiva de género, publicaciones y apoyo a la docencia con perspectiva de género.
- Generar un esquema de transversalización de la perspectiva de género en los planes y programas de estudio, en la investigación, vinculación y extensión de la cultura.
- Impartir cursos de formación y profesionalización al profesorado, a fin de que incorpore la perspectiva de género en su labor profesional y docente.
- Promover la incorporación de asignaturas sobre género y perspectiva de género en las licenciaturas como herramienta teórico-metodológica en todas las áreas del conocimiento, basado en el plan sectorial de educación.
- Procurar la creación de un programa nacional de posgrado en estudios de género, constituyendo una red de universidades e instituciones de educación superior.

#### **Eje 5. Lenguaje incluyente**

- Fomentar el uso del lenguaje incluyente en todas las prácticas institucionales de las IES, que visibilice a hombres y mujeres. Por ejemplo, en la normatividad, títulos, actas de examen, constancias, páginas web, papelería administrativa, difusión, comunicados, discursos, categorías académicas, entre otras.
- Fomentar campañas nacionales de sensibilización del uso del lenguaje incluyente en especial el día 25 de mayo, natalicio de Rosario Castellanos.
- Conformar un acervo bibliográfico sobre lenguaje incluyente de todas las IES y ponerlo a disposición de la red.
- Crear un directorio de especialistas en lenguaje incluyente.
- Propiciar la formación de especialistas en lenguaje incluyente en la IES.

#### **Eje 6. Sensibilización**

- Elaborar programas permanentes de sensibilización para las distintas poblaciones de la comunidad universitaria donde se visibilice el sexismo, la desigualdad de género y sus consecuencias en la vida institucional, se cuestionen los lugares tradicionales y dualidad de mujeres y hombres y se propongan nuevas formas de convivencia.
- Establecer premios y reconocimientos para mujeres por actividades sustantivas, así como impulsar el reconocimiento a personas o instancias que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.
- Producir materiales de sensibilización dirigidos a diversos públicos en los cuales se utilicen diversas plataformas.
- Establecer mecanismos para medir el impacto de la sensibilización, a fin de estar en la posibilidad de actualizar las formas y los contenidos.
- Institucionalizar la sensibilización en las diversas IES.

### **Eje 7. Violencia de género y discriminación**

- Promover la cultura de la denuncia para la desnaturalización y la erradicación de la violencia de género.
- Generar diagnósticos y diseñar estrategias para prevenir, atender y sancionar la violencia de género (hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral y escolar, homofobia y otras formas de discriminación) en cada institución de educación superior.
- Diseñar e implementar un protocolo para la prevención, atención y sanción de violencia de género en las IES.
- Gestionar recursos etiquetados para atender la violencia de género.
- Adecuación de la normatividad de las IES para incluir la perspectiva de género en la prevención y atención de la violencia de género.

### **Eje 8. Observatorio**

- Conocer, reunir y mostrar el estado de avance en materia de igualdad de género en las IES del país.
- Visibilizar las brechas y las situaciones de desigualdad existentes entre hombres y mujeres en las IES.
- Coordinar la inclusión de la perspectiva de género en las prácticas, procesos y funciones sustantivas de todas las estructuras académico-administrativas en las IES, con el fin de disminuir las asimetrías, la discriminación y toda forma de marginación por motivos de género en las IES.

Fuente: *Declaratoria Caminos para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior*.

Disponible en <https://wp.ucol.mx/renies/index.php/declaratoria/>

La Séptima Reunión Nacional se llevó a cabo en Ciudad Obregón, Sonora, los días 19 y 20 de octubre de 2017, en la cual se revisaron experiencias de aplicación de protocolos sobre hostigamiento, acoso y violencia en las IES. Se analizó la transversalización de la perspectiva de género en las IES, se discutieron los avances sobre diagnósticos de igualdad en las IES. Además de lo anterior, se discutió la propuesta del ONIGIES, planteada por el PUEG de la UNAM. El ONIGIES fue diseñado con fundamento en la *Declaratoria Caminos para la Igualdad de Género en las IES* y tenía como objetivo:

...conocer, reunir y mostrar el estado de avance en materia de igualdad de género en las IES del país; visibilizar las brechas y las situaciones de desigualdad existentes entre hombres y mujeres, y coordinar la inclusión de la perspectiva de género en las prácticas, procesos y funciones sustantivas de todas sus estructuras académico-administrativas con el fin de disminuir las asimetrías, la discriminación y toda forma de marginación por motivos de género en las IES (ONIGIES, 2016).

### *El reconocimiento como Red Nacional ANUIES*

Durante ese periodo se realizaron reuniones con las autoridades de la ANUIES con la finalidad de que la RENIES-Igualdad fuese reconocida como una red nacional de la ANUIES. Las gestiones fueron coordinadas por Ana Buquet (UNAM), Lourdes Pacheco (UAN), Beatriz Rodríguez (UAS) y Dora Rodríguez (UATX), con las aportaciones reflexivas de las integrantes de RENIES. Las autoridades de este organismo se mostraban renuentes a aprobarla como red nacional puesto que argumentaban que no era necesaria en virtud de la existencia de redes regionales sobre el mismo tema. La argumentación a favor de registrar la RENIES-Igualdad como red nacional consistió en que solo existían y funcionaban, regularmente la Red Sur-Sureste y la Red Centro Occidente, por lo que no se cumplía el supuesto de que las funciones de las redes regionales cubrían el espacio nacional. Además de que las redes mencionadas tenían como propósito la realización de estudios e investigaciones de género, en tanto que la RENIES-Igualdad, tenía como objetivo impulsar los esfuerzos de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las IES.

En el documento de fundamentación de la RENIES-Igualdad, se estableció:

El objetivo de la RENIES-Igualdad es articular los esfuerzos institucionales, a fin de promover procesos de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género al interior de las comunidades de educación superior, apostando a cambios estructurales y al impulso de políticas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, en cumplimiento a los acuerdos firmados por México en la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y acción, organizada por la UNESCO, celebrada en 1998 (RENIES, 2017).

Para ese año, integraban la RENIES 52 IES, entre las que se contaban universidades públicas estatales, la Universidad Nacional Autónoma de México, las Unidades Xochimilco y Azcapotzalco de la Universidad Autónoma Metropolitana, el Instituto Politécnico Nacional, el Colegio de México; Centros de Investigación del CONACYT, como el Colegio de la Frontera Norte, el Colegio de la Frontera Sur, el Centro de Investigaciones en Desarrollo y Alimentación de Hermosillo, Sonora; la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales; Institutos tecnológicos; la Universidad Iberoamericana de la Ciudad de México, y las unidades Ajusco, Colima y Guadalajara de la Universidad Pedagógica Nacional.

Gracias a la intermediación de la rectora de la Universidad Veracruzana, Sara Ladrón de Guevara, con el resto de titulares, se logró la aprobación de la propuesta de creación de la Red Nacional de Educación Superior. Caminos para la Igualdad de Género (RENIES-Igualdad). El reconocimiento se llevó a cabo en la Sesión Ordinaria 4.2017 del Consejo Nacional de la ANUIES, realizada el 22 de noviembre de 2017 en la Universidad de Guadalajara.

## Imagen 1.



ASOCIACIÓN NACIONAL DE UNIVERSIDADES  
E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

**Secretaría General Ejecutiva**

Diciembre 7, 2017  
SGE/365/17

**Dra. Lourdes Consuelo Pacheco Ladrón de Guevara**  
**Coordinadora de la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior.**  
**Caminos para la Igualdad de Género (RENIES)**  
P r e s e n t e

Por este conducto, hago de su conocimiento que en la Sesión Ordinaria 4.2017 del Consejo Nacional de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), realizada el pasado 22 de noviembre en la Universidad de Guadalajara, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 8 y 9 de los "Lineamientos para la Creación de Redes de Colaboración, Comisiones y Grupos de Trabajo Nacionales", aprobados por dicho Consejo el 31 de agosto en la Sesión Ordinaria 3.2017, los miembros de ese órgano colegiado tomaron el siguiente acuerdo:

**Acuerdo 17.4.12 Se da por recibida y se aprueba, por unanimidad, la propuesta de creación de la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Caminos para la Igualdad de Género (RENIES – Igualdad).**

Por lo anterior, y de acuerdo con los mencionados Lineamientos, la Secretaría General Ejecutiva designará al enlace que apoyará los trabajos de la Red y, en su momento, se le solicitarán los informes que correspondan.

Sin otro particular, aprovecho para enviarle un cordial saludo.

Atentamente



**Mtro. Jaime Valls Esponda**  
Secretario General Ejecutivo



Ccp. Dra. Yolanda Legorreta Carranza, Directora General de Asuntos Jurídicos.

La Octava Reunión Nacional se llevó a cabo en Campeche, Campeche, los días 19 y 20 de abril de 2018, en la cual se aprobaron propuestas para atender la transversalidad de género con el propósito de iniciar y fortalecer las acciones de institucionalización en las IES y dar cumplimiento a los compromisos del Estado mexicano en materia de igualdad. En esa reunión, las IES se comprometieron a participar activamente en el ONIGIES. Además, dado el reconocimiento de la RENIES-Igualdad como una red nacional de la ANUIES, se eligió a la coordinación de acuerdo con la normatividad de la ANUIES. Para ello, se ratificó la coordinación de Lourdes Pacheco y vicecoordinación de Beatriz para un primer periodo de dos años (2017-2019).

La Novena Reunión Nacional se llevó a cabo en Toluca, Estado de México, los días 17 y 18 de octubre de 2019, en la cual se aprobaron actualizaciones a la *Declaratoria Caminos para la Igualdad*; se discutieron y aprobaron principios para reglamentar la atención de la violencia en las IES, que diera lugar a un protocolo para la prevención, atención, sanción y eliminación de violencia de género y discriminación en las IES.

Como se cumplían diez años de la *Declaratoria Caminos hacia la igualdad*, se actualizó el documento. Los principales cambios de la *Declaratoria* se refirieron a la actualización de los ejes de trabajo, los cuales quedaron como sigue: 1. Legislación y presupuesto, 2. Igualdad sustantiva, 3. Corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, 4. Información, seguimiento y evaluación con perspectiva de género, 5. Lenguaje incluyente, 6. Sensibilización y capacitación, 7. Violencia de género y, 8. Estudios e investigaciones de las relaciones de género. En esa reunión se ratificó la coordinación de la RENIES por un periodo más de dos años (2019-2021), de acuerdo con la normatividad de la ANUIES.

Como resultado de la Novena Reunión Nacional se lanzó a la luz pública la *Declaratoria de Toluca*, mediante la cual la RENIES, establecía los parámetros que debían cumplir las IES para observar los principios y normativas nacionales

e internacionales aprobadas por México, en particular la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* y el principio constitucional de paridad de género en todos los cargos de decisiones públicas (Artículos: 2, 4, 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos) aprobado el 23 de mayo de 2019.

La Décima Reunión Nacional se realizó de manera virtual, debido a la pandemia por Covid-19. La reunión fue organizada por la UNAM los días 17 y 18 de agosto de 2020. En ella se acordó crear una comisión para establecer una propuesta de protocolo que contuviera perspectiva de género y derechos humanos, como piso mínimo, a fin de que pudiera servir de base para que las diferentes IES generaran normativa de atención a las violencias de acuerdo con su contexto. Se acordó, también, hacer efectivo que cada IES contara con una instancia de género a nivel ejecutivo, reflejada en el organigrama de cada institución, con suficiente personal capacitado, con espacio adecuado y recursos específicos destinados para la construcción de igualdad; se promoviera la implementación y ejecución de políticas institucionales relacionadas con la incorporación de la perspectiva de género (PEG) e impulsar la creación de un plan de igualdad de género en cada IES contextualizado a las distintas realidades.

En enero de 2021 se entregaron a la ANUIES los siguientes documentos: 1. Modelo para la Atención de la Violencia de Género en Instituciones de Educación Superior, 2. Fundamentación para la Creación de una Instancia de Igualdad en cada IES y 3. Propuesta de Plan de Igualdad de Género en cada IES, los cuales deberían ser socializados entre las integrantes de la ANUIES para dar cumplimiento a la normatividad y compromisos relacionados con la construcción de igualdad en las IES.

A partir del Modelo para la Atención de la Violencia de Género en Instituciones de Educación Superior, se impulsó la creación de normatividad y protocolos para atender la violencia de género en diversas IES.

La Décima Primera Reunión Nacional se llevó a cabo en la Universidad Veracruzana los días 12 y 13 de agosto de 2021, también, de manera virtual, derivado de la pandemia. En esta reunión se iniciaron los trabajos relacionados con las masculinidades permitidas en las IES; se realizó un balance de lo que se había logrado en cada institución y se renovó la mesa directiva. Las coordinadoras para el periodo 2021-2024 fueron: Dra. Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez de la Universidad Autónoma de Sinaloa y Leticia Janet Paredes Guerrero de la Universidad Autónoma de Yucatán.

Tabla 4. Reuniones nacionales de la RENIES 2009-2023

Reunión	Universidad sede	Fechas
I Reunión Nacional	Universidad Nacional Autónoma de México	3 y 4 agosto 2009
II Reunión Nacional	Universidad de Colima	6 y 7 septiembre 2010
III Reunión Nacional	Universidad Autónoma de Nayarit	22 y 23 octubre 2012
IV Reunión Nacional	Universidad Autónoma de Querétaro	14 y 15 noviembre 2013
V Reunión Nacional	Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca	29 y 30 octubre 2015
VI Reunión Nacional	Universidad Autónoma de Nuevo León	20 y 21 octubre 2016
VII Reunión Nacional	Instituto Tecnológico de Sonora	19 y 20 octubre 2017
VIII Reunión Nacional	Universidad Autónoma de Campeche	19 y 20 abril 2018
IX Reunión Nacional	Universidad Autónoma del Estado de México	17 y 18 octubre 2019
X Reunión Nacional	Universidad Nacional Autónoma de México	17 y 18 agosto 2020 (virtual)
XI Reunión Nacional	Universidad Veracruzana	12 y 13 agosto 2021 (virtual)



XII Reunión Nacional	Universidad Autónoma de Tamaulipas	18 y 19 de agosto 2022 (virtual)
XIII Reunión Nacional	Universidad Autónoma de Querétaro	17 y 18 de agosto 2023

Fuente: [www.ucol.mx/renies](http://www.ucol.mx/renies) y páginas institucionales de las IES.

*Reflexiones finales: la RENIES, una red para el avance de los derechos de las mujeres en las IES*

Los estudios de género iniciaron en las IES desde la década de los ochenta del siglo xx a partir de académicas feministas que relevaron este campo de estudios dentro de diversas instituciones. En 1983 se fundó el Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer (PIEM) del Colegio de México; en 1992, el PUEG de la UNAM; en 1994 el Centro Universitario de Estudios de Género de la Universidad de Colima (CEG) y en 1999, el Centro Universitario de Estudios de Género de la Universidad Autónoma de Nuevo León (CUEG), para citar los primeros programas y centros que se crearon en México.

A partir de las investigaciones y estudios realizados en estos espacios sobre las propias universidades, se evidenció la carencia de políticas y acciones específicas para el avance de las mujeres en las IES. De ahí la relevancia de la creación de la RENIES puesto que se trató de un esfuerzo para impulsar la transversalización de la perspectiva de género, institucionalizar la PEG y eliminar las violencias a fin de cambiar las propias IES mediante el establecimiento de políticas específicas para construir igualdad.

La llegada de las mujeres a las IES no sólo transforma a las propias instituciones, sino que también abre un espacio de reconocimiento de las propias mujeres que propicia la realización de alianzas para lograr metas comunes. Se puede decir que la educación superior se convirtió en el lugar físico y simbólico para la construcción del colectivo de mujeres con posibilidades de delimitar una agenda común para su avance en las IES; realizar acciones para

cumplirla; influir en otras generaciones y, con ello, lograr la transformación de las férreas instituciones universitarias y de educación superior.

Si bien, entraron mujeres individuales al campo de la docencia e investigación a partir de carreras meritocráticas, hoy podemos afirmar que existe un colectivo de mujeres en las IES que cuenta con una agenda de género en la educación y actúa para hacerla realidad. El colectivo de mujeres en las IES está integrado por académicas que realizan investigaciones con perspectiva de género, funcionarias en la gestión que transversalizan la perspectiva de género, comunicadoras universitarias, grupos de activistas y, desde inicios del siglo xx, por rectoras que hacen avanzar la agenda de género en las IES. En este colectivo de mujeres en las IES deben mencionarse las colectivas y activistas de estudiantes y mujeres del ámbito administrativo, con sus propias demandas y acciones.

En 2009 nos reunimos diversas colegas de Programas y Centros de Género en el Jardín Botánico exterior de la UNAM, donde se esbozaron las líneas de lo que se quería lograr; después de quince años, se puede decir que hemos generado teoría alrededor de la construcción de igualdad en las IES; hemos propiciado el establecimiento de políticas de género; tenemos experiencias y prácticas sobre la transversalización de la perspectiva de género en las diversas IES; hemos auspiciado y demandado datos e información, así como diversos estudios sobre las relaciones de mujeres y hombres en la educación superior.

Hemos sumado instituciones y posicionado a la RENIES-Igualdad como interlocutora de las políticas de educación superior en materia de igualdad. En quince años hemos construido un capital cognitivo, pedagógico, epistemológico sobre la construcción de igualdad en las IES, pero también hemos avanzado en el establecimiento de medidas reales. Sobre todo, nuestro capital más importante es la propia Red Nacional: este entramado de relaciones en que nos reconocemos y la Red como instancia que hemos posicionado en el escenario de las políticas de género del país y a través de la cual es posible establecer

líneas de transmisión de acciones conjuntas, de acciones solidarias, de buenas prácticas donde aprendemos unas de otras.

La construcción de igualdad en las IES no es un concepto unívoco, sino que da lugar a un entramado de conceptos desde el marco normativo a las dimensiones de las realidades de la educación superior y diversidad de prácticas. Lo abordamos desde la gestión, en las aulas, en los ambientes laborales; desde las actividades académicas, los currículums ocultos; en la divulgación. También realizamos activismo a través de marchas, manifestaciones, griteríos, foros, exposiciones, obras teatrales, murales, etc. Por ello, la construcción de igualdad no se queda solamente en el devenir de igualdad entre mujeres y hombres, como una declaración abstracta, sino que nos obliga al ejercicio de transformarla en realidades, dentro de instituciones creadas para formar seres humanos.

En este recapitular de quince años, reconocemos el camino avanzado; agradecemos a las colegas con quienes hemos caminado cada tramo; advertimos la diversidad de sistemas de educación superior (universidades públicas autónomas, particulares, politécnicas, nacionales, institutos tecnológicos, centros de investigación, etc.). Estamos conscientes de las heterogeneidades entre instituciones y también los retos que se presentan en cada etapa. Por ello, la fortaleza de la Red estriba en que proponemos lo deseable, lo alcanzable en cuanto a derechos, más allá de las particularidades, de las inercias de cada institución.

Estamos convencidas de que, sin una transformación integral de la normatividad de las IES en consonancia con los derechos humanos; de sus lógicas jerárquicas, patriarcales, supremacistas; sin un cambio en la cultura institucional, en los planes de estudio y la transformación de la visión androcéntrica de la ciencia, la igualdad no será posible.

Las mujeres llegamos a la educación superior ejerciendo el derecho a la educación, ahora somos actoras sociales y políticas fundamentales al interior de

las IES que pugnamos por la construcción de igualdad en todos los ámbitos de la educación superior. Para ello, la RENIES-Igualdad es la red en la que nos reconocemos, en la que caminamos juntas, aprendemos unas de otras y generamos espacios de confianza para asegurar nuestras certezas.

## REFERENCIAS

- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (2007, 1 de febrero). *Diario Oficial de la Federación*. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- ONIGIES (2016). Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en Instituciones de Educación Superior. Consultado en julio de 2024 de <https://onigies.unam.mx/>
- RENIES-Igualdad (2017, 15 de mayo). *Documento de Fundamentación de creación de la RENIES como red nacional de ANUIES*. Documento computarizado.
- RENIES-Igualdad (2019, s.f.). *Declaratoria Caminos para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior*. <https://wp.ucol.mx/renies/index.php/declaratoria/>



# **ENTRETEJER REDES. APORTES Y DESAFÍOS EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA AGENDA COMÚN POR LA IGUALDAD SUSTANTIVA EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez<sup>2</sup>

## **INTRODUCCIÓN**

La igualdad y la no discriminación son principios básicos y generales de la protección de los derechos humanos. La igualdad de género parte del reconocimiento de que históricamente las mujeres han sido discriminadas y de que es necesario llevar a cabo acciones que eliminen la desigualdad y acorten las brechas entre mujeres y hombres en todas las esferas del desarrollo.

La mayoría de las reuniones internacionales retoman al ámbito educativo como un espacio central para promover la igualdad entre mujeres y hombres. Por ejemplo, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), se establecen objetivos estratégicos tales como:

---

<sup>2</sup> Directora General del Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Doctora en Ciencias Sociales con especialidad en Antropología Social. Coordinadora de la RENIES (2021-2025).

- Asegurar la igualdad de acceso a la educación (B.1)
- Aumentar el acceso de las mujeres a la formación profesional, la ciencia y la tecnología y la educación permanente (B.3)
- Establecer sistemas de educación y capacitación no discriminatorios (B.4)

En tanto, la Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: Visión y acción (UNESCO, 1998), plantea en su Artículo 4to:

- 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 socio-económica, 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.
- c. Han de fomentarse los estudios sobre el género (o estudios relativos a la mujer) como campo específico que tiene un papel estratégico en la transformación de la educación superior y de la sociedad.
- d. Hay que esforzarse por eliminar los obstáculos políticos y sociales que hacen que la mujer esté insuficientemente representada y favorecer, en particular, la participación activa en la elaboración de políticas y la adopción de decisiones.

Por su parte, la Declaración de la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe (2008), menciona:



*Las instituciones de Educación Superior, y en particular las Universidades, tienen la responsabilidad de llevar a cabo la revolución del pensamiento, pues ésta es fundamental para acompañar el resto de las transformaciones [...] y dentro de los compromisos vitales de la educación superior están [...] el combate contra toda forma de discriminación, opresión y dominación; la lucha por la igualdad, la justicia social y la equidad de género [...], entre otros; y que deberán [...] expresarse en todos los programas de formación, así como en las prioridades de investigación, extensión y cooperación interinstitucional (CRES, 2008).*

Derivado de ese contexto, en México, la Cámara de Diputados, el 27 de mayo de 2009, realizó un exhorto a las universidades y centros de investigación del país que a la letra 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.*

Fue así como surge la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Caminos para la Igualdad (RENIES-Igualdad) como un espacio de encuentro, intercambio y colaboración entre sus integrantes respecto a experiencias, procesos, avances y buenas prácticas en igualdad de género.

A lo largo de casi 15 años, la RENIES tiene tres eventos fundacionales relevantes para la promoción de la igualdad de oportunidades entre las personas que integran las comunidades universitarias:

- El primero acontece en 2009, cuando las Instituciones de Educación Superior públicas, nacionales, estatales, normales y sus representantes, son convocadas por el entonces Programa Universitario de Estudios de Género de la UNAM a una Reunión Nacional en la Ciudad de México los días 3 y 4 de agosto en ciudad universitaria, en la cual estuvieron presentes la Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados, la Secretaría de Educación Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres.
- Posteriormente, en 2012, en la III Reunión Nacional realizada en Santa María del Oro, Nayarit, convocada por la Universidad Autónoma de esa entidad el 23 de octubre, con la participación de 30 Instituciones de Educación Superior, tres tecnológicos y un Centro Público de Investigación de la Red CONACYT, se formalizó la RENIES-Equidad, con el objetivo de promover procesos de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género al interior de las comunidades de educación superior.
- En 2016, tras seis reuniones anuales<sup>3</sup> de representantes institucionales de las áreas que trabajaban los temas de género, en la Universidad Autónoma de Nuevo León se acordó solicitar a la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) el reconocimiento como Red Nacional, petición que fue entregada en 2017 y aprobada en sesión ordinaria del Consejo Nacional de la ANUIES realizada en la Universidad de Guadalajara el 22 de noviembre de ese mismo año.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> CDMX 2009, Colima 2010, Nayarit 2012, Querétaro 2013, Oaxaca 2015 y Monterrey 2016.

<sup>4</sup> Actualmente en ANUIES existe una red nacional (RENIES) y cuatro regionales en materia de género: Red de Género, Inclusión y Equidad Social de la Región Centro Occidente (RCO-2003); Red de Estudios de Género de la Región Sur-Sureste (REGEN-2004); Red de Igualdad entre los Géneros de la Región Centro-Sur 2018, Red de Género, Inclusión y Equidad Social de la Región Noroeste 2025.

De 2017 a la fecha, se han realizado ocho reuniones más<sup>5</sup>, la última en la Universidad de Sonora, en octubre de 2024, con asistencia de 59 representantes institucionales, donde se acordó construir una comunidad en las IES bajo los principios de igualdad y no discriminación, garante de derechos y justicia para todas las personas que las integran, armonizadas sus normas internas y prácticas, que valore el cogobierno, la paridad, la igualdad sustantiva y las acciones afirmativas en beneficio del personal académico, personal administrativo y estudiantado.

Además de consolidar un sistema de monitoreo y evaluación que permita 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. Lo que será posible si se trabaja bajo la estrategia de la institucionalización y transversalización.

Se considera que la *institucionalización* de la perspectiva de género en las IES permite establecer políticas para atender los problemas identificados de género, independientemente de las personas o grupos que las demandaron, donde se 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, a nivel ejecutivo, con ubicación jerárquica en el organigrama institucional.
- Actualización y armonización de la normatividad de la IES con los documentos internacionales y nacionales en relación con la PEG.
- La definición de problemas de género como problemas públicos.
- La incorporación de la PEG en los planes de desarrollo institucional.
- Presupuesto irreductible del subsidio ordinario.

---

<sup>5</sup> Obregón 2017, Campeche 2018, Toluca 2019, CDMX 2020, Xalapa 2021, Tampico 2022, Querétaro 2023 y Hermosillo 2024.

Por otro lado, en la *Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer*, en Pekín en 1995, se acuerda la *transversalidad* como estrategia a aplicar por los gobiernos firmantes del Plan de Acción en todos los programas, desde el diseño hasta la implementación y evaluación.

*Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para hombres y para mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles, (CE-ONU, 1997).*

La transversalización de la perspectiva de género o *gender mainstreaming* en las IES, considera una estrategia necesaria para monitorear el avance de la institucionalización de la PEG. 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.

*La transversalidad de la perspectiva de género en la educación superior supone transformar paradigmas, “es una estrategia para conseguir que, en todas las esferas políticas, económicas y sociales, las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de género” (ECOSOC, 1997).*

En resumen, la institucionalización de la perspectiva de género en las IES, requiere acciones como la actualización de normativas internas y la asignación de presupuesto etiquetado para políticas de igualdad, mientras la transversalización permite realizar la capacitación continua de autoridades, docentes y personal administrativo, entre otras acciones que se verán más adelante.

Este artículo se trata de conocer los acuerdos de la RENIES, a través de la Declaratoria para la Igualdad y analizar los avances que se han alcanzado en 15 años, además de los planes y propuestas que quedan pendientes de realizar,

con el propósito de construir una red sólida de cooperación e incidencia que permita tejer alianzas para impulsar una agenda común que incorpore la igualdad sustantiva, la seguridad en los espacios universitarios, la educación con perspectiva de género y la rendición de cuentas.

### **DECLARATORIA “CAMINOS HACIA LA IGUALDAD”, RECORRIDO DE 15 AÑOS**

Con el propósito de arribar a consensos que busquen promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que integran las comunidades universitarias, las IES presentes en la primera reunión nacional realizada en 2009, acordaron declarar, al igual que en las subsiguientes reuniones 2012, 2015, 2016, 2019, su voluntad y compromiso para promover, garantizar y fortalecer una cultura institucional libre de discriminación y violencias de género, mediante acciones concretas que contribuyan a institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género, basándose en los siguientes ejes.

#### **EJE 1. LEGISLACIÓN Y PRESUPUESTO**

El objetivo es incorporar y armonizar la perspectiva de género y los derechos humanos en la legislación y normatividad de las IES en concordancia con leyes internacionales, nacionales y estatales, a fin de promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

### *Acuerdos*

- Formar una instancia, estructura o mecanismo para la implementación transversal de la equidad (2009) y la igualdad de género (2016, 2018, 2019), con presupuesto propio e infraestructura y ubicación específica dentro del organigrama de la institución (2015).
- Normar la creación de comisiones de equidad (2009) e igualdad (2016) al interior de los órganos de cogobierno (2009, 2016) y otras instancias responsables de la toma de decisiones institucionales que fortalezcan la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres (2019).
- Impulsar la transversalización de género en la totalidad del presupuesto de las IES (2009, 2016) y garantizar la asignación de recursos anuales específicos, que sean irreductibles, para implementar políticas institucionales a favor de la equidad de género (2009) y la igualdad sustantiva en las IES (2019).
- Contar con un plan de igualdad dentro de cada institución de educación superior (2009, 2016, 2019).
- Elaborar normas (reglamentos o lineamientos) de equidad (2009) o igualdad de género (2016, 2019) con lenguaje incluyente y de observancia obligatoria, por lo que debe ser difundida a toda la comunidad universitaria y evaluada su implementación por una comisión nombrada para tal fin (2015).
- Incorporar en la normatividad de las IES, preceptos en torno a:
  - Derechos humanos desde una perspectiva de género (2016, 2019).
  - Enfoque de corresponsabilidad de la vida laboral y familiar (2016, 2019).
  - Reglas específicas contra la violencia, el hostigamiento y el acoso sexual y laboral en las IES (2016, 2019).
  - Eliminar en los reglamentos internos de contratación, promoción y definitividad los requisitos o disposiciones discriminatorias por razones de género.

- Crear y consolidar redes intra e inter-IES que, a través de enlaces formales, fomenten el intercambio de experiencias y enriquezcan los procesos de implementación de la equidad e igualdad de género en las IES (2009, 2016, 2019).
- Recabar información sobre la normatividad con perspectiva de género (2018) y las instancias que atienden los asuntos de género en cada IES (2019).

Con el transcurso del tiempo, la declaratoria fue revisada y actualizada. De modo que los conceptos van cambiando; por ejemplo, de incorporar pasamos a armonizar; de equidad a igualdad; de igualdad de oportunidades a igualdad sustantiva.

### *Avances*

En la x Reunión Nacional, en 2020, convocada por el Centro de Investigación en Estudios de Género (CIEG-UNAM) se presentaron informes de la aplicación de los Ejes de la Declaratoria, siendo los principales en éste:

Tabla 1. Normatividad en las IES: leyes, reglamentos y códigos

Institución de educación superior	Leyes, reglamentos y códigos
Universidad Autónoma de Campeche	Se reformó la Ley Orgánica para armonizar la legislación universitaria con las normas internacionales, nacionales y estatales, promoviendo la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres e incorporando la PEG. Entró en vigor a partir del primero de enero del año 2019, el Artículo 7, fracción VIII.
El Colegio de la Frontera Norte	El Código de Conducta y Reglamento General de Docencia están en proceso de revisión para incluir la perspectiva de género.

Universidad Nacional Autónoma de México	<p>Reformas del Estatuto General:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículo 95. Se incluye la violencia de género como causa especialmente grave de responsabilidad.</li> <li>• Artículo 98. Se establecen los principios de taxatividad y proporcionalidad en las sanciones a los casos de violencia de género (Personal académico: extrañamiento, suspensión y destitución; Alumnado: amonestación, negación o cancelación de créditos, separación de cargos, suspensión hasta por un año en sus derechos escolares y expulsión definitiva).</li> <li>• Artículo 99. Para garantizar la paridad de género, se amplía la integración del Tribunal Universitario.</li> </ul> <p>Reformas al Estatuto de la Defensoría de los Derechos Universitarios. Se modificó el nombre a Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género, y podrá recibir quejas de estudiantes, personal académico y administrativo. Emitirá recomendaciones cuyo incumplimiento será causa de responsabilidad y sanción conforme a la legislación o el contrato de trabajo correspondiente.</p>
Universidad de Guadalajara	Rectoría, trabaja borrador que une el Código de Ética con el de Responsabilidades y Sanciones.
Universidad Autónoma de Sinaloa	Reglamento para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso y Hostigamiento Sexual, aprobado por el Consejo Universitario en 2011.
Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco	Análisis de la Legislación Universitaria para incorporar la Perspectiva de Género y de Derechos Humanos (Comisión de Colegio Académico en la que participa la Unidad de Género y Diversidad Sexual).
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	Creación del Código de Ética e Integridad Académica.



Universidad Autónoma de Querétaro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reforma de los Estatutos del Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro.</li> <li>• Propuesta para la reforma a los Estatutos Orgánicos de la Universidad para la Institucionalización de Género.</li> </ul>
Universidad Autónoma de Nayarit	Se propuso armonización en el Foro de Reforma.
Universidad Tecnológica del Valle de Toluca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Código de Conducta de la Universidad Tecnológica del Valle de Toluca.</li> <li>• Actualización de 7 reglamentos y los contratos colectivos de trabajo para personal académico y administrativo.</li> </ul>
Universidad Autónoma de San Luis Potosí	<p>Instalación de la Comisión de Normativa para la reforma estatutaria que tiene como proyecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión del capítulo de sanciones.</li> <li>• Revisión del capítulo de responsabilidades para operar mecanismos de inhabilitación o destitución.</li> <li>• Reconocimiento estatutario de la Defensoría de los Derechos Universitarios.</li> <li>• Creación del Reglamento de la Defensoría de Derechos Universitarios con facultades para atender quejas y denuncias por HAS.</li> <li>• Armonización del Código de Ética.</li> </ul>
Universidad Autónoma de Chiapas	Modificaciones a la Ley Orgánica.
Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca	Comisión de igualdad de género, inclusión y derechos humanos (Consejo Universitario).
Universidad Veracruzana	Anteproyecto de Modificación al Reglamento para la Igualdad de Género y Modificación Estatutos General del Personal Académico y de Alumnos.
Universidad Autónoma del Estado de México	Reforma del Procedimiento de responsabilidad universitaria.

Fuente: Construcción propia

Tabla 2. Otras normativas de las IES

Institución de educación superior	Políticas, estrategias, lineamientos, decretos (declaratorias) y principios
Universidad Autónoma de Baja California Sur	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estrategias para la transformación de patrones socioculturales de la comunidad universitaria, eliminación de estereotipos y promoción de una vida libre de violencia.</li> <li>Lineamientos generales para la igualdad de género, no discriminación y tolerancia cero a las violencias de género.</li> </ul>
Facultad de Estudios Superiores Aragón FES-Aragón	Lineamientos del Comité de Género, aprobados por el H. Consejo Técnico.
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo	Se ha creado el Grupo de Género e Inclusión, encargado de la elaboración de la política de género.
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey	Declaratoria de igualdad.
Universidad Autónoma de Yucatán	Como parte de su filosofía humanista se crea el principio de Igualdad de Género.
Universidad Tecnológica del Valle de Toluca	Se tiene una Política de Igualdad.
Universidad Tecnológica de León	Se cuenta con la política para los trabajadores, un Decálogo Universitario para las y los estudiantes.

Fuente: Construcción propia

Tabla 3. Planeación: Planes y Programas

Institución de educación superior	Planes y Programas
Universidad Autónoma de Yucatán	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se armonizó de manera explícita el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 Igualdad de Género en el Plan Institucional de Desarrollo 2019-2030.</li> <li>• Se contempla al ProGénero como parte de las políticas institucionales de gestión responsable y de educación integral.</li> </ul>
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey	Plan de Igualdad para la institución.
Universidad Autónoma de Chiapas	Se cuenta con un Plan Institucional de Género.
Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca	Programa de Igualdad de Género (PID 2016-2020).

Fuente: Construcción propia

### Unidades de Igualdad de Género en las IES

Uno de los acuerdos prioritarios de este eje, es la formación de instancias o mecanismo para la implementación transversal de la igualdad de género con reconocimiento, presupuesto, infraestructura y personal capacitado.

Como antecedentes, se tiene información de que la creación de programas y centros de estudios de género en las IES inician en México en 1983 con el Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer (PIEM) en el Colegio de México, hoy Centro de Estudios de Género; le sigue en 1984, el Centro de Atención a la Mujer (CAM) Facultad de Psicología de la UNAM; en 1992 el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) en la UNAM, hoy transformado en Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG); en 1994 Centro de Estudios de Género de la Universidad de Guadalajara; ese mismo año, el Centro Universitario para la Igualdad y los Estudios de Género en la Universidad de Colima; en 1995 Centro de Estudios de Género de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla; en 1997, el Programa Universitario de Género en

la Universidad Autónoma de Sinaloa, que desde 2010 es el Centro de Políticas para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; en 1999, el Centro Universitario de Estudios de Género en la Universidad de Nuevo León, y en los siguientes 20 años se han creado decenas más al transformarse los enlaces de género que se nombraron, a partir de 2009, para participar en la RENIES, a Unidades de Igualdad de Género como estableció la Ley General de Educación Superior en 2021.

La Unidad de Igualdad de Género es una instancia técnica normativa cuyo objetivo es dar seguimiento y evaluar las acciones, políticas y programas en el cumplimiento de la política de igualdad, en este caso, de las IES para que contribuya a la creación de una cultura institucional, más justa y equitativa. Además, entre sus funciones principales, están las de coordinación, sensibilización y capacitación, vigilancia estratégica e investigación en materia de género.<sup>6</sup>

Tabla 4. Instancias para promover la igualdad de género en las IES

Núm.	Institución de educación superior	Unidad de género o dependencia
1.	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	Dirección Institucional de Igualdad de Género.
2.	Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C.	Unidad de Género Coordinación de Desarrollo Regional.
3.	Centro de Investigación y Estudios Avanzados del IPN	Coordinación de Igualdad y Género.
4.	El Colegio de la Frontera Norte	Unidad de Género.
5.	El Colegio de la Frontera Sur	Unidad de Igualdad de Género e Inclusión.
6.	El Colegio de Postgraduados	Unidad de Género del Departamento de Legislación, Asesoría y Consulta.

<sup>6</sup> Ver Diagnóstico Unidades de Igualdad de Género en las IES, publicado en el siguiente volumen de esta colección.

7.	Escuela Normal de Sinaloa	Programa Institucional para la Igualdad y No Discriminación.
8.	Escuela Normal Superior Federalizada del Estado de Puebla	Equidad de Género.
9.	Instituto Politécnico Nacional	Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género.
10.	Instituto Tecnológico de Aguascalientes	Sistema de Gestión de Igualdad de Género.
11.	Instituto Tecnológico de Chihuahua	Unidad de Género.
12.	Instituto Tecnológico de Querétaro	Sistema de Igualdad de Género y No Discriminación.
13.	Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey	Oficina de Género y Comunidad Segura.
14.	Tecnológico de Estudios Superiores de San Felipe del Progreso	Unidad Jurídica y de Igualdad de Género.
15.	Tecnológico Nacional de México	Coordinación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y no Discriminación.
16.	Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca	Dirección de Equidad y Género.
17.	Universidad Autónoma de Aguascalientes	Comité Institucional para la Equidad de Género.
18.	Universidad Autónoma de Baja California	Unidad de Género, Diversidad e Inclusión Educativa.
19.	Universidad Autónoma de Baja California Sur	Coordinación para la Igualdad de Género.
20.	Universidad Autónoma de Campeche	Unidad de Igualdad e Inclusión Universitaria.
21.	Universidad Autónoma de Chiapas	Coordinación para la Igualdad de Género.
22.	Universidad Autónoma de Chihuahua	Unidad de Género.
23.	Universidad Autónoma de Ciudad Juárez	Unidad de Género.
24.	Universidad Autónoma de Coahuila	Coordinación para la Igualdad de Género.
25.	Universidad Autónoma de Guerrero	Unidad de Igualdad de Género.

26.	Universidad Autónoma de Nayarit	Comisión Especial Permanente de Responsabilidades y Sanciones de Violencia de Género.
27.	Universidad Autónoma de Nuevo León	Unidad para la Igualdad de Género.
28.	Universidad Autónoma de Querétaro	Dirección de Igualdad de Género y No Discriminación.
29.	Universidad Autónoma de San Luis Potosí	Unidad para la Igualdad de Género y Derechos Humanos.
30.	Universidad Autónoma de Sinaloa	Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
31.	Universidad Autónoma de Tamaulipas	Instituto de la Mujer Universitaria.
32.	Universidad Autónoma de Tlaxcala	Programa Universitario para la Autorrealización de la Igualdad de Género.
33.	Universidad Autónoma de Yucatán	Programa Institucional de Igualdad de Género.
34.	Universidad Autónoma de Zacatecas	Coordinación de Igualdad de Género.
35.	Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	Defensoría Universitaria.
36.	Universidad Autónoma del Estado de México	Secretaría de Igualdad Sustantiva y Cuidados.
37.	Universidad Autónoma del Estado de Morelos	Unidad de Género, Igualdad y No Discriminación.
38.	Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo	Unidad de Igualdad e Inclusión.
39.	Universidad Autónoma Indígena de México	Centro de Estudios de Género.
40.	Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco	Unidad de Género y Diversidad Sexual.
41.	Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco	Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género
42.	Universidad Autónoma Nacional de México	Coordinación para la Igualdad de Género.

43.	Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas	Dirección de Derechos Humanos y Género.
44.	Universidad de Colima	Centro Universitario para la Igualdad y los Estudios de Género.
45.	Universidad de Guadalajara	Unidad para la Igualdad.
46.	Universidad de Guanajuato	Programa de Igualdad de género.
47.	Universidad de Monterrey	Centro de Equidad de Género e Inclusión.
48.	Universidad de Sonora	Programa Institucional de Inclusión y Equidad de Género.
49.	Universidad Estatal del Valle de Ecatepec	Abogacía General e Igualdad de Género.
50.	Universidad Iberoamericana CDMX	Programa de Género e Inclusión.
51.	Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	Coordinación de Estudios de Género.
52.	Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo	Grupo de Enlaces Institucionales de Género.
53.	Universidad Nacional Autónoma de México	Coordinación para la Igualdad de Género.
54.	Universidad Pedagógica Nacional	Unidad de Igualdad de Género e Inclusión.
55.	Universidad Pedagógica Nacional 141 Guadalajara	Equipo de Género.
56.	Universidad Politécnica de Tlancingo	Unidad Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
57.	Universidad Tecmilenio	Oficina de Inclusión y Comunidad Segura.
58.	Universidad Tecnológica de Hermosillo, Sonora	Dirección Jurídica.
59.	Universidad Tecnológica de León	Comisión de Igualdad Laboral y no discriminación.
60.	Universidad Tecnológica de Puebla	Abogado General.
61.	Universidad Tecnológica del Valle de Toluca	Abogacía General e Igualdad de Género.
62.	Universidad Veracruzana	Coordinación de la Unidad de Género.

Fuente: Directorio de la RENIES

La Instancia de Igualdad de Género al interior de cada IES es la dependencia destinada a garantizar e impulsar de manera efectiva la institucionalización, así como las acciones de transversalidad. Por lo que es deseable que tengan como mínimo: personalidad jurídica, lugar en la estructura cercana a la autoridad, presupuesto y personal capacitado en perspectiva de género.

### **Recursos financieros**

A partir de 2008, el Gasto Etiquetado para las Mujeres y la Igualdad de Género (GEMIG), adquiere carácter de norma oficial con la incorporación del Artículo 25 al Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación, y en 2009 se conforma el Anexo 10. Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que, posteriormente se cambió al anexo 13 del Presupuesto de Egresos de la Federación.

El Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI), fue la principal estrategia implementada por parte de la Secretaría de Educación Pública para conseguir que las IES lograran recursos extraordinarios. El PIFI se integraba por los Programas de Fortalecimiento de las Dependencias de Educación Superior (PRODES) y por Programas de Fortalecimiento de la Gestión Institucional (PROGES). A partir de 2010 se estableció el Programa de Gestión 03 y 04, referido a fomentar la perspectiva de género.

El recurso que la SEP otorgaba a las IES, a través de la Subsecretaría de Educación Superior (SES), fue recibido desde 2009 por el Anexo 10 y 13 del presupuesto etiquetado para las mujeres por parte de la H. Cámara de Diputados, con la finalidad de que las IES promovieran patrones culturales que hicieran realidad la igualdad de género y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

En ese sentido, la política consistía en otorgar recursos al participar en convocatorias –al principio anual y posteriormente bianual– a las IES que presentaran proyectos específicos. En 2016 el PIFI cambió de nombre a Programa



de Fortalecimiento de la Calidad Educativa (PFCE) y en 2020 a Programa de Fortalecimiento a la Excelencia Educativa (PROFEXCE).

También, los objetivos priorizados para los PROGES de género tuvieron cambios, de 2010 a 2015, el PIFI convocó para proyectos de sensibilización en violencia al interior de las IES, conformar una biblioteca de género, fomentar una cultura de perspectiva de género, realizar un diagnóstico de equidad, sensibilizar en derechos humanos.

Cuadro 1. Programa de Gestión Institucional (PROGES-3 y PROGES-4)

SEP: PIFI, PFCE, PROFEXCE Programa de Gestión Institucional (PROGES-3 y PROGES-4) Ramo 11 de Educación Pública	
2010-2011	Sensibilización en violencia y biblioteca de género.
2012-2013	Fomentar cultura de perspectiva de género. Guardería para hijas (os) del estudiantado.
2014-2015	Diagnósticos de equidad y derechos humanos. Guardería para hijas (os) del estudiantado.
2016-2017	Normatividad y capacitación para atender violencias. Guardería para hijas (os) del estudiantado.
2018-2019	Estudios de género y transversalización. Guardería para hijas (os) del estudiantado.
2020-2021	Capacitación y transversalización en PEG. Guardería para hijas (os) del estudiantado.

Fuente: Construcción propia

Posteriormente, el PFCE de 2016 a 2019, planteó proyectos de estudios de equidad de género, capacitación, acciones de institucionalización de la PEG, desarrollo de estudios de género en las IES y adquisición de acervo bibliográfico. Por último, el PROFEXCE de 2020 a 2021 llamó a capacitar para atender las violencias y acciones de transversalidad de la PEG.

En tanto, el PROGES 04, desde 2012 hasta 2021, buscó diversificar la asignación del recurso etiquetado, destinando una parte de éste al establecimiento y operación de estancias infantiles al interior de las IES, buscando ampliar las oportunidades de acceso y permanencia de las y los estudiantes, y evitar el descuido o abandono de sus estudios. Fue así como a partir del programa PIFI y el reconocimiento de las maternidades y paternidades estudiantiles como factor de permanencia escolar se establecieron las estancias infantiles en algunas IES.

Así, en cada convocatoria se beneficiaron decenas de instituciones como muestra el cuadro siguiente del periodo 2018-2019, donde 53 IES participaron: 25 solicitaron recursos para capacitar, 22 para realizar diagnósticos, 2 para generar políticas, 2 para trabajar por la certificación de la Norma Laboral de Igualdad, 1 para violencia y 1 para capacitación y diagnóstico.

Tabla 5. Proyecto de Fortalecimiento de la Calidad Educativa  
Igualdad de Género 2018-2019

Núm.	Institución de educación superior	Proyecto de Fortalecimiento de la Calidad Educativa (PFCE 2018-2019)
1.	Universidad Autónoma de Ciudad Juárez	Diagnóstico de la Norma de Igualdad Laboral y no Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.
2.	Universidad Autónoma del Carmen	La Institucionalización de la Perspectiva de Género en la UNACAR. Plan de capacitación.
3.	Universidad Autónoma de Baja California Sur	Diagnóstico sobre violencia de género en la población estudiantil de la UABCS.
4.	Universidad Autónoma de Campeche	Capacitar a la comunidad universitaria acerca de las implicaciones de la igualdad y la no discriminación.
5.	Universidad Autónoma de Coahuila	Diagnóstico institucional participativo.
6.	Universidad de Colima	Capacitación y formación del profesorado, estudiantado y personal administrativo.

7.	Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas	Diagnóstico acerca de las brechas de género y las condiciones de desigualdad laboral en la UNICACH.
8.	Universidad Intercultural de Chiapas	Diseñar e implementar una Política Institucional de Género que sea transversal en la vida universitaria.
9.	Universidad Autónoma de Chihuahua	Prevención, atención y erradicación de la inequidad y violencia de género.
10.	Universidad Juárez del Estado de Durango	Capacitación y sensibilización en la temática de equidad e igualdad de género.
11.	Universidad de Guanajuato	Diagnóstico sobre la violencia en las relaciones de pareja entre la población de estudiantes de la UG.
12.	Universidad Autónoma de Guerrero	Diagnóstico participativo de la cultura y comunicación institucional e igualdad de género.
13.	Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	Diagnóstico en los institutos de la UAEH en materia de Equidad de Género.
14.	Universidad de Guadalajara	Capacitar en temas de igualdad, no discriminación, prevención del acoso y violencia de género.
15.	Universidad Autónoma del Estado de México	Capacitar en temas estratégicos con perspectiva de género.
16.	Universidad Estatal del Valle de Ecatepec	Capacitación para el fomento a la cultura en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
17.	Universidad Intercultural del Estado de México	Investigación de cobertura institucional con perspectiva de género sobre alumnado y egresados/das.
18.	Universidad Estatal del Valle de Toluca	Diagnóstico para determinar el grado de cumplimiento de la norma NMXR-025-SCFI-2015.
19.	Universidad Mexiquense del Bicentenario	Plan de Capacitación al interior de la Universidad.

20.	Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo	Capacitación para promover y fortalecer la transversalización de la perspectiva de género.
21.	Universidad Intercultural Indígena de Michoacán	Diagnóstico y lineamientos para la transversalización de la equidad de género.
22.	Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo	Diagnóstico multidisciplinario e integral sobre las condiciones de las relaciones de género.
23.	Universidad Autónoma del Estado de Morelos	Diagnóstico institucional sobre la incorporación de la perspectiva de género en seis programas de Licenciatura.
24.	Universidad Autónoma de Nayarit	Programa de Formación en Igualdad de Género.
25.	Universidad Autónoma de Nuevo León	Diagnóstico social sobre la desigualdad de género al interior de la UANL.
26.	Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca	Capacitación y formación de la comunidad estudiantil, docente y administrativa.
27.	Universidad del Papaloapan	Diagnóstico y capacitación permanente a la comunidad universitaria en materia afectivo-sexual.
28.	Universidad de la Sierra Juárez	Diagnóstico sobre brechas y fuentes de desigualdad, discriminación y violencia en la comunidad universitaria.
29.	Universidad de la Cañada	Sensibilización a la comunidad universitaria para fomentar la igualdad de género.
30.	Universidad Tecnológica de La Mixteca	Diagnóstico y difusión de igualdad y equidad de género en la Universidad.
31.	Universidad del Mar	Diagnóstico sobre la compatibilidad del trabajo, el estudio y la tendencia sobre la perspectiva de género.
32.	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	Programa de capacitación para facilitar conocimientos teóricos y prácticos con perspectiva de género.
33.	Universidad Intercultural del Estado de Puebla	Certificar a la UIEP en la Norma de Igualdad Laboral y No Discriminación.

34.	Universidad Autónoma de Querétaro	Formación y difusión en género, derechos humanos y prevención de violencia contra las mujeres.
35.	Universidad del Caribe	Certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
36.	Universidad Intercultural Maya de Quintana Roo	Diagnóstico de brechas de género y las dificultades para la incorporación transversal de la igualdad de género.
37.	Universidad de Quintana Roo	Formación y capacitación en la comunidad universitaria.
38.	Universidad Autónoma de San Luis Potosí	Sensibilización y capacitación sobre género y derechos de las mujeres.
39.	Universidad Autónoma de Sinaloa	Capacitar personal en la temática relacionada con la perspectiva de género.
40.	Universidad Autónoma Intercultural de Sinaloa	Diagnóstico en relación con la Perspectiva de Igualdad de Género en la Comunidad Universitaria.
41.	Universidad de Occidente	Diagnósticos de igualdad de género en 6 unidades y 2 extensiones de la udeo.
42.	Universidad de la Sierra	Diagnóstico situacional para conocer la situación respecto de la igualdad entre mujeres y hombres.
43.	Universidad de Sonora	Programa de formación, capacitación y sensibilización en equidad e igualdad de género y respeto a la diversidad.
44.	Instituto Tecnológico de Sonora	Programa de capacitación para fomentar las relaciones de igualdad entre mujeres y hombres.
45.	Universidad Estatal de Sonora	Actividades de formación para la perspectiva de género.
46.	Universidad Intercultural del Estado de Tabasco	Capacitar en cultura de equidad de género, igualdad y no discriminación, prevención del hostigamiento y acoso.

47.	Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	Encuesta Mujer Universitaria que identifique brechas y mecanismos de resistencias en materia de género.
48.	Universidad Autónoma de Tamaulipas	Capacitación para el fortalecimiento de la generación de conocimiento en el tema de género.
49.	Universidad Autónoma de Tlaxcala	Formación en equidad de género en todos los PE de la División de Ciencias Sociales y Administrativas.
50.	Universidad Veracruzana	Formación y espacios de aprendizaje y reflexión en valores de igualdad sustantiva y justicia con equidad de género.
51.	Universidad Autónoma de Yucatán	Plan de capacitación para el estudiantado que fomente una cultura de respeto y no discriminación.
52.	Universidad de Oriente	Formulación de marcos normativos y una política específica de género.
53.	Universidad Autónoma de Zacatecas	Diagnóstico cuantitativo-estadístico de la presencia de las mujeres en la Universidad.

Fuente: Información otorgada por DGESU

La DGESU-SEP, por el Covid 19, el 1 de junio de 2020, da por “suspendidos trámites y procedimientos administrativos”, incluido el Programa de Fortalecimiento a la Excelencia Educativa-S300. Ese año los recursos se entregaron tarde y, ante la incertidumbre, el 29 de junio de 2020, la RENIES emite el Pronunciamiento: #PresupuestoIgualdad, Garantizar los presupuestos para implementar y desarrollar las Políticas de Igualdad en las IES, es ahora más que nunca, UNA URGENCIA:

*... las 72 instituciones integrantes de la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior Caminos para la Igualdad de Género RENIES, comprometidas contra la violencia*

*de género, con la construcción de entornos ciertos, seguros y eficientes para el trabajo de las mujeres de las IES y con el avance de la agenda para la transversalización de la perspectiva de género en la educación superior, HACEMOS UN LLAMADO URGENTE a respetar el presupuesto público para la igualdad de género y a implementar su asignación inmediata para no frenar las acciones planeadas, evaluadas y aprobadas que hacen frente, entre otras problemáticas, a las nuevas condiciones que la pandemia impone a las mujeres en México.*

No obstante, con el regreso a la presencialidad en 2021, vimos con preocupación la suspensión de los apoyos federales para construir igualdad, para el funcionamiento de las instancias infantiles para hijos e hijas del estudiantado en las IES, y para la atención de aspectos urgentes como las violencias en su interior y otras medidas que establece la Ley General de Educación Superior y la Declaratoria de la RENIES, sin obtener respuesta positiva a la fecha. Es bien sabido que, sin recursos, las políticas se convierten en declaración de buenas intenciones.

## **EJE 2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES / IGUALDAD SUSTANTIVA**

Este eje pretende generar una política institucional que establezca acciones afirmativas, que asegure la participación paritaria en los distintos ámbitos universitarios y que elimine las violencias y discriminaciones.

### *Acuerdos*

- Elaborar un protocolo o modelo guía para la transversalización de la perspectiva de género en las IES (2015).

- Contar con un programa institucional de igualdad de género que a su vez forme parte del plan de desarrollo de la IES (2015).
- Generar una política institucional que, en el mediano y largo plazos, asegure la participación equitativa (2009) e igualitaria (2016) en los distintos ámbitos universitarios (2018).
- Impulsar el acceso al trabajo y a la promoción profesional igualitarios mediante la reforma de los reglamentos internos de contratación, promoción y definitividad (2009, 2016).
- Modificar catálogos/perfiles de puestos para eliminar estereotipos de género en contrataciones laborales (2015).
- Garantizar la paridad de género en la composición de tribunales o comisiones responsables de evaluar los concursos a plazas o puestos a fin de eliminar los requisitos o disposiciones discriminatorias por razones de género (2009, 2016, 2018, 2019).
- Promover e instrumentar acciones afirmativas para garantizar la participación de las mujeres en puestos de dirección (2016) y toma de decisiones (2009, 2016, 2019), así como en todas las comisiones y órganos de cogobierno (2015, 2018).
- Crear y consolidar redes intra e inter-IES a nivel estatal, nacional e internacional que, a través de enlaces formales, fomenten el intercambio de experiencias y enriquezcan los procesos de implementación de la equidad e igualdad de género en las IES (2009, 2016, 2019).

### *Avances*

Siguiendo la x Reunión Nacional en 2020 en la que se presentaron informes de la aplicación de los avances, en este eje se informa:



Tabla 6. Avances del Eje 2. Igualdad sustantiva.

Institución de educación superior	Eje 2. Igualdad sustantiva
Universidad Autónoma de Campeche	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Declaratoria de Políticas Institucionales para la igualdad de géneros (6 de marzo de 2020).</li> <li>• Firma del Convenio de Colaboración con el programa STEAM.</li> </ul>
Universidad Autónoma de Yucatán	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha cerrado la brecha de género en la población estudiantil, y en el personal académico y administrativo disminuyó.</li> <li>• Por primera vez desde la fundación de la UADY, dos mujeres ocupan puestos de dirección de primer nivel.</li> </ul>
El Colegio de la Frontera Norte	Se ha propuesto incluir el concepto de igualdad en el Código de Conducta.
Universidad Nacional Autónoma de México	No ha habido cambios sustantivos a lo largo de 15 años (comparativo 2005-2020).
Instituto Tecnológico de Sonora	Se está trabajando sobre eso.
Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de Colegio Académico encargada de diseñar políticas transversales.</li> <li>• Comisión encargada de analizar, dictaminar y presentar al Consejo Académico la propuesta de Protocolo de Atención a la Violencia de Género.</li> </ul>
Universidad de Guadalajara	1ª. Mesa de I. S., de quejas sobre violencia en la institución en el auditorio del STAUDG.
Universidad Autónoma de Sinaloa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institución certificada en el Modelo de Equidad de Género de 2010 a 2015.</li> <li>• Conformación de Comités Locales de Igualdad.</li> <li>• Coordinaciones de Género en las Unidades Regionales de la UAS.</li> </ul>
Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de la Unidad de Género y Diversidad Sexual (UGEDIS Inicio de funciones 1º de octubre de 2019).</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de propuesta de Políticas Transversales para la Igualdad de Género, así como Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia de Género. (Comisión de Colegio Académico en la que participa la Unidad de Género y Diversidad Sexual).</li> </ul>
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	Instaura disposiciones y programas tendientes a fortalecer el respeto a los derechos humanos y la equidad de género.
Universidad Autónoma de Querétaro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contamos con 7 de 13 mujeres al frente de la Dirección de las Facultades.</li> <li>• Programa Universitario para la Igualdad de Género.</li> <li>• Construcción del mecanismo de seguimiento y evaluación del Programa Universitario el "Sistema Universitario para la Igualdad de Género".</li> </ul>
Universidad Autónoma de Nayarit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se creó un Comité de Igualdad a nivel de rectoría.</li> <li>• Se propusieron acciones en el Foro de Reforma.</li> </ul>
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité que impulsa el desarrollo de la Meta del 30% de mujeres en puestos de liderazgo, análisis de niveles y sueldos.</li> <li>• En el proceso de reclutamiento y selección, debe estar una mujer en la terna.</li> </ul>
Universidad Tecnológica del Valle de Toluca	La Universidad está certificada en la NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
Universidad Autónoma de Chiapas	Ley Orgánica, principio de paridad. 36% de los puestos clave son ocupados por mujeres.

Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudiantil: 55% mujeres / 45% hombres</li> <li>• Administrativo: 43% mujeres / 57% hombres</li> <li>• Docencia: 32.4% mujeres / 67.35% hombres</li> <li>• Organigrama: 40.6% mujeres / 59.3% hombres</li> <li>• Consejo Universitario: mujeres 40% / 60% hombres.</li> </ul>
Universidad Autónoma de Tlaxcala	En el PDI 2018-2022 se enuncian tres ejes transversales: a. Educación para y por los Derechos Humanos, b. Equidad de Género y c. Hacia la sostenibilidad social y ambiental.
Universidad Veracruzana	Investigación, publicaciones, Programa Institucional de Igualdad de Género.
Universidad Autónoma de Nuevo León	Formación del equipo representativo de las Unidades Académicas y sus Comités de Igualdad de Género.
Universidad Tecnológica de León	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacen falta acciones afirmativas en las carreras y en lo laboral.</li> <li>• En los casos de estudiantes que tienen hijas/os se brinda el acceso y facilidades para que pueda culminar sus estudios.</li> <li>• Se tienen acciones específicas en el tema de inclusión.</li> </ul>
Universidad Autónoma del Estado de México	Fortalecimiento de los Comités de Género.

Fuente: Construcción propia

## Representación de las mujeres en el poder universitario

Si bien se han logrado avances significativos, como el incremento de la matrícula femenina, persisten brechas estructurales que obstaculizan el acceso equitativo de las mujeres a espacios de liderazgo y estabilidad laboral dentro de las universidades (Buquet *et al.*, 2018).

La presencia de las mujeres en la educación superior es una realidad incuestionable, puesto que son más del 50% en la matrícula de licenciatura, el 47% en la docencia y el 42% en el personal administrativo (ONIGIES, 2021); no obstante, 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 la necesidad de establecer políticas afirmativas que garanticen la representación equitativa en todas las estructuras de gobierno universitario.

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 fue a finales del siglo xx cuando se eligió a la primera rectora para una universidad pública. A partir de ahí las mujeres han accedido al cargo de rectoras en México (Güerrecá, 2024). En un contexto marcado por crisis económicas, sociales y políticas, el liderazgo femenino ha emergido como una fuerza alentadora y, al mismo tiempo, profundamente desafiante, pues asumen posiciones de liderazgo justo cuando las instituciones enfrentan escenarios complejos.

Tabla 7. Rectoras y directoras en instituciones de educación superior de México

Las pioneras			
Núm.	Universidad	Nombre	Periodo
1.	Universidad del Claustro de Sor Juana	Mtra. Carmen López-Portillo Romano (Reelecta)	1991-2024
2.	Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca	Mtra. Leticia Eugenia Mendoza Toro	1996-2000
3.	Universidad Autónoma de Querétaro	Mtra. Dolores Cabrera Muñoz (Reelecta)	2000-2006
4.	Universidad Autónoma de Campeche	Mtra. Enna Alicia Sandoval Castellanos	2003-2007
5.	Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	Mtra. Candita Gil Jiménez (Reelecta)	2004-2012
6.	Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo	Dra. Silvia Figueroa Zamudio	2007-2011
7.	Universidad Autónoma de Campeche	Mtra. Adriana Ortiz Lanz (Reelecta)	2007-2015
8.	Instituto Politécnico Nacional	Dra. Yoloxóchitl Bustamante Díez	2009-2014
9.	Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo	Mtra. Elina Elfi Coral Castilla	2011-2015
10.	Universidad Veracruzana	Dra. Sara Delfina Ladrón de Guevara González (Reelecta)	2013-2021
11.	El Colegio de México	Dra. Silvia Elena Giorguli Saucedo (Reelecta)	2015-2025
12.	Universidad Politécnica de Sinaloa	Dra. Alma Hortensia Olmeda Aguirre	2017-2018
13.	Universidad Autónoma Indígena de México	Dra. Guadalupe Ibarra Ceceña	2017-2021
14.	Universidad Autónoma de Occidente	Dra. Sylvia Paz Díaz Camacho (Reelecta)	2017-2024
15.	Universidad Pedagógica Nacional del Estado de Sinaloa	Dra. Alma Hortensia Olmeda Aguirre	2018-2021

16.	Universidad Autónoma de Querétaro	Dra. Margarita Teresa de Jesús García Gasca (Reelecta)	2018-2024
17.	Universidad de Guanajuato	Dra. Teresita de Jesús Rendón Huerta Barrera	2020-2024
18.	Universidad de Sonora	Dra. María Rita Plancarte Martínez	2021-2025
19.	Universidad del Caribe	Lic. Marisol Venegas Pérez	2021-2025
20.	Escuela Normal Superior Federalizada del Estado de Puebla (ENSFEP)	Mtra. Isela López González	2021-2025
<b>Las actuales</b>			
1.	Facultad Latinoamericana en Ciencias Sociales (FLACSO México)	Dra. Gloria del Castillo Alemán (Reelecta)	2018-2026
2.	Universidad Pedagógica Nacional	Dra. Rosa María Torres Hernández	2019-Actual
3.	Universidad Tecnológica de Tula - Tepeji	Dra. Irasema Ernestina Linares Medina	2019-Actual
4.	Universidad Abierta y a Distancia	Dra. Lilian Kravzov Appel	2019-Actual
5.	Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora	Dra. Gabriela Sánchez Gutiérrez	2021-2026
6.	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	Dra. María Lilia Cedillo Ramírez (Reelecta)	2021-2029
7.	Instituto Tecnológico de Iztapalapa II	Mtra. Atziri Yeraldín Merlo Rodríguez	2021-Actual
8.	Universidad del Valle de México	Dra. Mónica Porres Hernández	2022-Actual
9.	Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa	Dra. Verónica Medina Bañuelos	2022-2026
10.	Universidad Autónoma de Nayarit	Dra. Norma Liliana Galván Meza	2022-2028
11.	Universidad Autónoma del Carmen	Dra. Sandra Martha Laffon Leal	2022-2026

12.	Universidad Autónoma de Aguascalientes	Dra. Sandra Yesenia Pinzón Castro	2023-2025
13.	Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo	Dra. Yarabí Ávila González	2023-2027
14.	Universidad de Guanajuato	Dra. Claudia Susana Gómez López	2023-2027
15.	Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo	Dra. Consuelo Natalia Fiorentini Cañedo	2023-2027
16.	Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco	Dra. Yadira Zavala Osorio	2023-2027
17.	Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C. CIAD (Hermosillo)	Dra. Graciela Caire Juvera	2023-2028
18.	Universidad Autónoma del Estado de Morelos	Dra. Viridiana Aydeé León Hernández	2023-2029
19.	Instituto Tecnológico de Morelia	Dra. Patricia Calderón Campos	2023-2029
20.	Universidad Nacional Rosario Castellanos	Dra. Alma Xóchitl Herrera Márquez	2023-Actual
21.	Universidad Autónoma de Querétaro	Dra. Silvia Lorena Amaya Llano	2024-2027
22.	Universidad Insurgentes	Dra. Adriana Beatriz Portilla Rendón	2024-Actual
23.	Universidad Autónoma del Estado de México	Dra. Martha Patricia Zarza Delgado	2025-2029
24.	Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas	Mtra. Juana de Dios López Jiménez	2025-2029
25.	Universidad del Caribe	Mtra. Socorro Xochitl Carmona Bareño	2025-2029
26.	Universidad de Sonora	Dra. Dena María Camarena Gómez	2025-2030
27.	El Colegio de México	Dra. Ana Covarrubias Velasco	2025-2030
28.	Universidad de Guadalajara	Mtra. Karla Alejandrina Planter Pérez	2025-2031

Fuente: Pacheco (2022), directorios de ANUIES-RENIES, Encuentro de Rectoras, páginas oficiales de las IES.

La tabla anterior muestra a 48 rectoras y directoras de 49 IES, ya que una rectora ocupó ese puesto en dos instituciones de Sinaloa. La historia de las rectoras inicia a principios de los 90 y es más recurrente a partir de 2017. A la fecha en que fue elaborado este volumen el directorio de ANUIES registraba 251 instituciones afiliadas de las cuales 79 (31.4%) son dirigidas por mujeres, 171 (68.1%) por hombres y una IES tiene pendiente la asignación de su dirección.

Cuadro 2. Hombres y mujeres dirigentes de instituciones de educación superior

Tipo de institución de educación superior	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Centros de investigación	12	70.6	5	29.4	17
Escuela normal	5	55.6	4	44.4	9
Institutos tecnológicos superiores	64	70.3	27	29.7	91
Otras IES	7	53.8	6	46.2	13
Particulares	26	66.6	13	33.3	39
Universidades politécnicas	5	71.4	2	28.6	7
Universidades públicas estatales	23	63.9	13	36.1	36
Universidades públicas estatales con apoyo solidario	2	33.3	4	66.7	6
Universidades públicas federales	6	85.7	1	14.3	7
Universidades tecnológicas superiores	21	80.8	5	19.2	26
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>68.4</b>	<b>79</b>	<b>31.6</b>	<b>251</b>

Fuente: Directorio de Educación Superior asociadas a la ANUIES

El cuadro anterior ubica la distribución de mujeres y hombres en diferentes tipos de IES, las universidades públicas federales son las que menos mujeres dirigen y las universidades públicas estatales con apoyo solidario en las que ellas



son mayoría. No obstante, si se analiza sólo por el sector de mujeres, el 33% se encuentran en los Institutos Tecnológicos Superiores, el 16.5% en Instituciones Particulares, 16.5% en Universidades Públicas Estatales, y el resto se distribuyen en otros tipos de IES.

En torno a los mecanismos de designación del puesto, estos son diferentes, en algunos centros de estudio la eligen las juntas de gobierno o colegios académicos, otras son electas por voto o comisiones, otras más por el titular del ejecutivo o Consejos Universitarios. De ahí que hay una rectora que duró en el cargo 33 años, otras un año y algunas más que se sabe cuando entran, pero no cuando concluyen.

Esta falta de representatividad de las mujeres tiene que ver con obstáculos como la presunción de que ellas tienen menos capacidad para liderar y otras barreras sociales que se suman a sus trayectorias profesionales y se traducen en menos oportunidades para aspirar y acceder a estos puestos. De ahí que el acceso al poder no es sencillo ni casual.

Además, una vez en el poder, se espera que las mujeres respondan a los desafíos desde perspectivas distintas, priorizando enfoques colaborativos, horizontales, incluyentes y profundamente éticos, ya que el poder entendido como un espacio para la transformación, cobra un nuevo sentido cuando se ejerce desde estas miradas.

Así, el acceso y ejercicio del poder de las mujeres dentro de las instituciones de educación superior sigue siendo un desafío, por lo que se debe avanzar en la paridad, y modificar los mecanismos de elección en las leyes orgánicas (Pacheco, 2022). En la Universidad Autónoma de Sinaloa, la reciente reforma a su Ley Orgánica aprobada el 28 de septiembre por la LXV Legislatura y publicada el 02 de octubre de 2024 en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, establece que:

**Artículo 3 Bis** Para los efectos de la presente Ley, se deberá cumplir de manera obligatoria el *principio de paridad de género* y paridad universitaria para la designación de cargos directivos y administrativos de la Universidad, así como en la integración de Consejo Universitario y Consejos Técnicos.

En los cargos unipersonales, el *principio de paridad de género* consistirá en la *alternancia*, de tal manera que si en un periodo ejerce una persona de determinado género, quien lo sustituya deberá ser de género distinto, salvo que la persona titular de la Rectoría sea electa para un segundo periodo, en cuyo caso la alternancia de género aplicará para la elección de quien le sustituya.

La persona titular de la Rectoría que aspire a la reelección deberá manifestarlo por escrito al Consejo Universitario a más tardar el quince de marzo del año de la elección, a efecto de que dicho órgano emita la convocatoria ajustándose al *principio de paridad y alternancia de género*.

Es importante que se busque solucionar el déficit cuantitativo de las mujeres en puestos de poder, pero más lo es, aspirar a transformar las condiciones cualitativas al ejercer el poder; es decir, impedir que rasgos valorativos y normativos de la relación entre los sexos se inclinen por la costumbre, la tradición o el estereotipo.

¿Cómo se hace? Con conciencia generizada, pues participar en un sistema político patriarcal, y hacerlo *desprovistas de conciencia feminista*, puede ser contraproducente porque no se aplica la crítica ni la acción política *deconstrutiva* de género, y se corre el riesgo de avalar al sistema y adoptar el fenómeno del *mimetismo político*.

De ahí que el objetivo de la democracia feminista es desmasculinizar el poder: despatriarcalizarlo. Que el sistema sexo/género pierda su función normativa y el lugar prevalente que ocupa. Se trata de crear políticas y poderes diferentes, se busca desarrollar y fomentar una cultura democrática de género.

La calidad de la democracia es el logro de la igualdad, y la igualdad para las mujeres es *equipotencia* o la capacidad de ejercer el poder, con la fuerza y los recursos necesarios para tener autonomía; *equivalencia*, tener el mismo valor en el sentido de no ser considerada ni por debajo, ni por encima del otro, y *equifonía*: la posibilidad de emitir una voz que sea escuchada y considerada como portadora de significado, goce y credibilidad (Santa Cruz, 1992; Lagarde, 2023).

### **EJE 3. CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR EN LAS COMUNIDADES DE LAS IES**

El objetivo principal de este eje es coadyuvar a la transformación de la división sexual del trabajo y el logro de una participación equitativa entre quienes integran los espacios laborales, familiares y estudiantiles.

#### *Acuerdos*

- Establecer políticas institucionales, acciones de carácter temporal y actividades de difusión y sensibilización que promuevan la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres de las tareas de cuidado y las actividades domésticas (2016, 2018, 2019).
- Generar normas específicas sobre corresponsabilidad de la vida familiar, laboral y personal que coadyuve a la disolución de tensiones y conflictos en la escuela, trabajo, casa y tiempo propio de la comunidad universitaria (2019).

- Involucrar a sindicato, personal directivo, de administración y docente, así como al alumnado en la aplicación, seguimiento y goce de las medidas de corresponsabilidad de los cuidados (2019).
- Facilitar espacios como estancias infantiles, salas de lactancia, ludotecas y otros necesarios que contribuyan a la crianza y al cuidado de niñas y niños en horario laboral y escolar de madres y padres trabajadores y estudiantado (2009, 2016).
- Realizar diagnósticos sobre las acciones que fomentan la corresponsabilidad familia-trabajo-estudio-persona en las IES (2018).
- Licencia de maternidad para personal docente y de administración con salario para suplentes y reintegración al trabajo al término de la licencia (2009).
- Hacer efectiva, de manera obligatoria, la licencia de paternidad al interior de las IES (2015) a quince días condicionadas a un curso de capacitación, con el fin de que los padres se involucren en las tareas del cuidado de hijos/as (2016, 2019).
- Derecho a licencia de maternidad y paternidad para el estudiantado sin que afecte su desempeño académico y el derecho a la educación (2019).
- Promover la corresponsabilidad familiar a través de campañas y acciones de difusión y sensibilización (2015, 2016 y 2019).
- Uso de medidas extraordinarias ante tiempos extraordinarios (pandemia): rotación de personal, flexibilidad de horarios, trabajo virtual (2019).
- Reforzar los cursos que reeduquen hacia una nueva cultura para que los hombres ejerzan paternidades responsables y corresponsabilidad de los cuidados (2019).
- Diseñar y promover cursos de actualización y sensibilización que aborden la corresponsabilidad familia-trabajo y que cuenten con incentivos según la población de que se trate (constancia con valor curricular, puntaje en el Programa de estímulos docentes, estímulo escalafonario) (2018).

- Gestionar que los períodos de tiempo para cuidados y crianza de hija o hijo no sean considerados en la suma del tiempo para evaluar la productividad y el desempeño (2015).
- Descontar el tiempo invertido en la crianza y extender el límite de edad (un año por cada hijo o hija) en cualquier proceso de evaluación o concurso académico (2016, 2019).
- Implementar acciones institucionales que visibilicen otros estilos de vida personal y modelos de familia diferentes a lo tradicional, para evitar discriminar y violentar los derechos de las personas (2019).
- Promover actividades y estrategias con perspectiva de género que reconozcan el cuidado de la otra persona en situaciones de vulnerabilidad y en distintos ciclos de vida, y que alcance a cualquier integrante de la comunidad universitaria (2018).
- Enfatizar el derecho al cuidado de terceras personas (niñas, niños, personas con discapacidad, adultas mayores o enfermas), aplicables a mujeres y hombres de manera igualitaria, independientemente que dichas personas sean familiares directos o no (2019).

### *Avances*

Como adelanté, en la x Reunión Nacional en 2020, se presentaron informes de las acciones que se aplicaron por las IES. En lo que respecta al eje de corresponsabilidad, se mencionó:

Tabla 8. Avances del Eje 3. Corresponsabilidad

Institución de educación superior	Eje 3. Corresponsabilidad
Universidad Autónoma de Campeche	Por medio de las redes sociales, en el mes de abril se realizó una campaña para fomentar la corresponsabilidad familiar en tiempos de confinamiento. También hay posibilidad de un cuarto lactario.
Universidad Autónoma de Yucatán	Campaña y estudio diagnóstico “La corresponsabilidad familiar en la UADY”.
El Colegio de la Frontera Norte	Por austeridad gubernamental, el servicio de guardería se redujo, solo se cuenta con la sección de maternal y ya no se ofrece el servicio al estudiantado. Durante la pandemia el servicio no está en funciones.
Facultad de Estudios Superiores Aragón, UNAM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Congreso Internacional Mujeres y Niñas desde una doble perspectiva: Género y Derechos Humanos en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.</li> <li>• Iniciativa de Ley del Sistema de Cuidados de la CDMX.</li> <li>• Programas de servicio social.</li> </ul>
Universidad Nacional Autónoma de México	Sin avances (Pronunciamento de la Red de Comisiones Internas).
Universidad de Guadalajara	<ul style="list-style-type: none"> <li>• UDG, llama a coordinaciones, direcciones y jefaturas de áreas a diseñar jornadas reducidas y guardias intercaladas para facilitar la corresponsabilidad.</li> <li>• CUCEA se une a Campaña Nacional: Cómplices por la Igualdad. con materiales y reflexión paterna.</li> </ul>
Universidad Autónoma de Sinaloa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permiso de paternidad.</li> <li>• Estancia Infantil para Hijos e Hijas del Estudiantado.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoción y seguimiento de becas del Conacyt a madres estudiantes.</li> </ul>
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	Acuerdos por los que se promueve la conciliación de la vida personal y laboral en favor del personal.
Universidad Autónoma de Querétaro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se cuenta con la beca de apoyo para estudiantes que ejercen maternidades o paternidades autónomas.</li> <li>• Programa “CUIDADORES UAQ”.</li> <li>• Incorporación del tema conciliación trabajo familia al programa de formación continua de recursos humanos.</li> </ul>
Universidad Autónoma de Nayarit	Se realizó un estudio sobre el tema.
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey	Flexibilidad en horarios laborales para madres, licencia de paternidad.
Universidad Tecnológica del Valle de Toluca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El proceso de selección de ingreso, promoción y permanencia del personal docente y administrativo prohíbe la solicitud del examen médico de VIH y no embarazo.</li> <li>• Se cuenta con un Lactario.</li> <li>• Se otorga licencia de maternidad y paternidad como lo establece la Ley Federal de Trabajo.</li> <li>• Se maneja un porcentaje equitativo de género para contratar.</li> <li>• Se otorgan permisos económicos y temporales para atender actividades personales o familiares.</li> </ul>
Universidad Autónoma de Chiapas	Se cuenta con una guardería que atiende a niñas y niños de edades entre los 45 días de nacidos y hasta los 3 años 11 meses.
Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca	Ley del Seguro Social para el personal administrativo.
Universidad Autónoma de Tlaxcala	Licencia de paternidad.

Universidad Juárez del Estado de Durango	ProGES 4 se autorizó el pago de nómina de la Estancia Infantil.
Universidad Tecnológica de León	Se tienen actividades en el ámbito académico y laboral, pero hace falta fortalecer este eje de forma institucional.
Universidad Autónoma del Estado de México	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 8 Salas de lactancia.</li> <li>• Capacitaciones paternidad responsable y nuevas masculinidades.</li> </ul>

Fuente: Construcción propia

Entre las acciones más comunes están los lactarios, espacios para que las madres puedan amamantar o extraer leche materna durante la jornada laboral y estudiantil. Algunas IES que cuentan con este servicio son: Universidad Autónoma del Estado de México, Universidad Nacional Autónoma de México, Universidad Tecnológica del Valle de Toluca, Universidad Iberoamericana, Universidad Autónoma de Nayarit, Universidad Autónoma de Tlaxcala, Universidad Autónoma de Sinaloa, Universidad de Guadalajara, Universidad Autónoma de Campeche, entre otras.

Otra mejora importante que se ha implementado en varias universidades son las estancias infantiles para hijas e hijos del estudiantado. A partir de 2011-2012 –vía recursos PIFI y PFCE– las IES que las establecen son: Universidad Autónoma de Sinaloa, Universidad Autónoma de Chiapas, Universidad Juárez del Estado de Durango, Universidad de Guadalajara y la Universidad Autónoma de Querétaro.



#### **EJE 4. INFORMACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Entre los objetivos de este eje está incorporar la perspectiva de género en los procesos de recolección, análisis de datos y divulgación de la información estadística generada por cada universidad e institución de educación superior.

##### *Acuerdos*

- Actualizar estadísticas básicas (2015) y desagregar por sexo todas las bases de datos de las poblaciones en todos los niveles y áreas de las IES (2019).
- Diseñar y aplicar instrumentos para generar diagnósticos sobre las condiciones que guarda la igualdad de género al interior de las IES, al menos una vez en cada administración (2009, 2016, 2018, 2019).
- Utilizar el Sistema de Indicadores (2009) homologado al modelo de Igualdad de las IES (2016, 2018) que permita evaluar y dar seguimiento a las acciones emprendidas para medir los avances (2015, 2019).
- Promover la inclusión de variables interseccionales (género, clase, etnia, orientación sexual, discapacidad y otros) en todos los procedimientos de captación de la información en las IES (2019).
- Asignar recursos para el desarrollo de estudios sobre condiciones de igualdad en las IES (2019).
- Medir la población beneficiada y evaluar su percepción para identificar la eficacia, eficiencia, efectividad y calidad de los procesos vinculados a las acciones a favor de la igualdad de género (2019).
- Emitir anuarios o prontuarios estadísticos desagregados por sexo con la información más relevante de la institución (2019).

- Incorporar dentro de los informes anuales de las IES un apartado que reporte las acciones a favor de la igualdad de género (2019).
- Incorporar a las IES al Observatorio Nacional para la Igualdad de Género y actualizar anualmente la información (2019).
- Generar un banco de datos de las IES con la información relativa a la transversalización de la perspectiva de género (2009, 2015, 2016) para la RENIES (2018).
- Garantizar mecanismos de acceso transparente a la información y utilizarla para la toma de decisiones (2015).

### *Avances*

Siguiendo la x Reunión Nacional en 2020 en la que se presentaron informes de los avances en acciones para la igualdad en las IES, en este eje se menciona:

Tabla 9. Avances del Eje 4. Información, seguimiento y evaluación

Institución de educación superior	Eje 4. Información, seguimiento y evaluación con perspectiva de género
Universidad Autónoma de Campeche	Inclusión de variables interseccionales.
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anuario estadístico con datos desagregados por sexo 2018, 2019.</li> <li>• Informes de unidades académicas desagregados por sexo 2018, 2019.</li> <li>• Se cuenta con instrumento para encuesta diagnóstica 2020.</li> </ul>
Universidad Autónoma de Yucatán	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En proceso la elaboración de un Sistema de Indicadores de Igualdad de Género.</li> <li>• Integración del Informe de Igualdad de Género en los informes de Gestión Institucional.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Igualdad de Género como parte de las agendas estratégicas del Rector.</li> </ul>
El Colegio de la Frontera Norte	Se está elaborando Anuario Estadístico desagregado por sexo.
Facultad de Estudios Superiores Aragón, UNAM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instauración del Comité de Género de la FES Aragón.</li> <li>• Actualización del cuestionario de percepción de la docencia.</li> </ul>
Universidad Nacional Autónoma de México	Sistema de Monitoreo de la Política Institucional de Género de la UNAM (SMIG).
Universidad Autónoma de Sinaloa	Diagnóstico sobre las Condiciones de Igualdad en la Universidad y en Unidades Académicas.
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	Informe rectoral con perspectiva de género.
Universidad Autónoma de Nayarit	Diagnóstico de género en estudiantes, profesorado, personal administrativo.
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey	Diagnóstico en el área de colaboradoras sobre la percepción de igualdad y violencia.
Universidad Tecnológica del Valle de Toluca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta de Clima Laboral.</li> <li>• Se difunde información a docentes, administrativos y estudiantes de las áreas de apoyo que brinda la Universidad: Abogacía General e Igualdad de Género, Recursos Humanos, Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación y el departamento de Psicopedagogía.</li> </ul>
Universidad Autónoma de Chiapas	Se ha consolidado la Red de Enlaces de Género.
Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca	Se participa en el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES).

Universidad Autónoma de Tlaxcala	Diagnóstico sobre la condición que guarda la igualdad en el profesorado.
Universidad Veracruzana	Coordinación con otras UG en el Estado de Veracruz.
Universidad Autónoma de Aguascalientes	Como producto de diagnóstico realizados por el Comité Institucional para la Equidad de Género de la institución y apoyándose en los resultados del ONIGIES, se fortaleció el Proyecto PROFEXCE 2020-2021, aprobándose presupuesto para el presente año.
Universidad de Sonora	Publicación de estadísticas desagregadas por sexo.
Universidad Tecnológica de León	La información que se presenta se identifica por sexo y hace falta la evaluación con perspectiva de género.
Universidad Autónoma del Estado de México	Generación de instrumentos de medición de la violencia.
Instituto Tecnológico de Sonora	Se cuenta con estudios de género y se les está dando seguimiento.

Fuente: Construcción propia

### Diagnósticos institucionales

La acción más recurrente es la elaboración de diagnósticos. Estudios que generan procesos analíticos, estratégicos y preventivos, que permiten conocer la situación real de la institución en un momento dado para develar problemas y áreas de oportunidad, con el fin de corregir los primeros y aprovechar las segundas.

Tabla 10. Diagnósticos en las instituciones de educación superior

Núm.	Institución de educación superior	Diagnósticos
1.	Universidad Nacional Autónoma de México	Hombres y Mujeres en la UNAM: una radiografía.
2.	Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo	Presencia de hombres y mujeres en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.
3.	Universidad Pedagógica Nacional, Guadalajara	Diagnóstico de las condiciones de equidad de género en la UPN Guadalajara. Radiografía de la comunidad universitaria.
4.	Universidad de Guanajuato	Estudio Descriptivo de la Población Universitaria por Género.
5.	Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	Diagnóstico sobre Equidad de Género.
6.	Universidad Autónoma de Ciudad Juárez	Diagnóstico de la Norma de Igualdad Laboral y no Discriminación.
7.	Universidad Autónoma de Sinaloa	Diagnóstico de las condiciones de equidad de género e igualdad de oportunidades.
8.	Universidad Autónoma de Yucatán	Hombres y Mujeres de la Universidad Autónoma de Yucatán. Un Análisis Descriptivo con Perspectiva de Género.
9.	Universidad Autónoma de Nayarit	Diagnóstico de Género de la Universidad Autónoma de Nayarit.
10.	Universidad Autónoma de Baja California Sur	Diagnóstico sobre violencia de género en la población estudiantil.
11.	Universidad Autónoma de Coahuila	Diagnóstico institucional participativo.
12.	Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas	Diagnóstico acerca de las brechas de género y las condiciones de desigualdad laboral.
13.	Universidad Autónoma de Guerrero	Diagnóstico participativo de la cultura y comunicación institucional e igualdad de género.
14.	Universidad Estatal del Valle de Toluca	Diagnóstico para determinar el grado de cumplimiento de la norma NMXR-025-SCFI-2015.

15.	Universidad Intercultural Indígena de Michoacán	Diagnóstico para la transversalización de la equidad de género.
16.	Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo	Diagnóstico sobre las condiciones de las relaciones de género.
17.	Universidad Autónoma del Estado de Morelos	Diagnóstico institucional sobre incorporación de la perspectiva de género.
18.	Universidad Autónoma de Nuevo León	Diagnóstico social sobre desigualdad de género.
19.	Universidad del Papaloapan	Diagnóstico universitario en materia afectivo-sexual.
20.	Universidad de la Sierra Juárez	Diagnóstico sobre desigualdad, discriminación y violencia en la comunidad universitaria.
21.	Universidad Tecnológica de la Mixteca	Diagnóstico de igualdad y equidad de género.
22.	Universidad del Mar	Diagnóstico sobre la compatibilidad del trabajo, estudio y perspectiva de género.
23.	Universidad Intercultural Maya de Quintana Roo	Diagnóstico de brechas de género y dificultades para transversalizar la igualdad de género.
24.	Universidad Autónoma Intercultural de Sinaloa	Diagnóstico con Perspectiva de Igualdad de Género en la Comunidad Universitaria.
25.	Universidad de Occidente	Diagnóstico de Igualdad de Género.
26.	Universidad de la Sierra	Diagnóstico situacional respecto de la igualdad entre mujeres y hombres.
27.	Universidad Autónoma de Zacatecas	Diagnóstico de las mujeres en la Universidad.

Así pues, el diagnóstico no es concebido como un fin en sí mismo, sino como el primer paso para transversalizar la perspectiva de género en la organización. De ahí la conveniencia de *hacer diagnósticos* que expongan claramente las distintas expresiones de desigualdad en las dinámicas universitarias y la importancia de socializarlos.

## EJE 5. LENGUAJE INCLUYENTE

Este eje busca fomentar el uso del lenguaje incluyente y no sexista en todas las prácticas institucionales y la comunicación verbal y escrita que privilegie el uso de términos neutros siempre que sea posible, así como desdoblar el artículo las/los para visibilizar a las mujeres.

### *Acuerdos*

- Diseñar e implementar un protocolo universitario para el uso de lenguaje incluyente no sexista ni discriminatorio (2015) en la institución.
- Conformar un acervo bibliográfico sobre lenguaje incluyente de todas las IES y ponerlo a disposición de la red en *drop box* (2015, 2016) para hacer un inventario de material existente en las IES (2018).
- Elaborar un “Manual de Trabajo sobre el buen uso y manejo del Lenguaje Incluyente”, retomando material y bibliografía ya existente por las IES, así como por otras fuentes (2018).
- Fomentar una campaña nacional de sensibilización que contribuyan al uso del lenguaje incluyente y no sexista el día 25 de mayo, natalicio de Rosario Castellanos (2015, 2016, 2018).
- Elaborar una guía para lenguaje incluyente que emane de lo que se ha generado en las reuniones de RENIES (2015).
- Realizar un sondeo sobre el estado actual del uso del lenguaje incluyente en las IES (2018).
- Capacitar a la comunidad universitaria y tecnológica para generar una cultura del uso del lenguaje incluyente y no sexista (2019).

## Avances

Las IES informaron sobre lo que habían realizado en la Reunión Nacional en 2020.

Tabla 11. Avances del Eje 5. Lenguaje incluyente

Institución de educación superior	Eje 5. Lenguaje
Universidad Autónoma de Campeche	Se ha brindado capacitación a comunicación social (trabajo en redes y radio), personal administrativo responsable de elaboración de oficios, docentes (para elaboración de programas de estudio). No se ha avanzado en la modificación de los títulos y nombramientos oficiales.
Universidad Autónoma de Yucatán	El lenguaje incluyente se ha incorporado a documentos institucionales importantes.
El Colegio de la Frontera Norte	Certificados y títulos de grado se escriben en femenino, pero para otros documentos y textos está en discusión si se adopta o no la PEG en el lenguaje.
Facultad de Estudios Superiores Aragón UNAM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plataforma de bienvenida para estudiantes de nuevo ingreso (PIIANI).</li> <li>• Gaceta de la FES Aragón y redes sociales.</li> </ul>
Universidad de Guadalajara	Desde 2019, expide títulos de las carreras por sexo. En 2020, también serán los nombramientos.
Universidad Autónoma de Sinaloa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrega de títulos con lenguaje según el sexo de quien recibe, desde 2010.</li> <li>• Manual para el uso de lenguaje incluyente.</li> </ul>
Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco	Propuesta Programa de Género y Diversidad Sexual (Estrategia y líneas de acción pendientes de aprobación por Rectoría UAM Azcapotzalco).



El Colegio de la Frontera Sur	Difundimos entre la comunidad el “Prontuario para el uso del lenguaje incluyente y no sexista en la Función Pública”.
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	Redacción de títulos profesionales y legislación universitaria con lenguaje incluyente.
Universidad Autónoma de Querétaro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se expiden los títulos en femenino.</li> <li>• Se desarrolló un breve manual para el uso de lenguaje incluyente.</li> </ul>
Universidad Tecnológica del Valle de Toluca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Circulares a todo el personal con el objeto de que en todos los documentos de trabajo (oficios, circulares, exámenes, etc.) se haga uso del lenguaje incluyente.</li> <li>• Se comparte para consulta el Manual de Comunicación No Sexista. Hacia un lenguaje incluyente.</li> <li>• En todas las actualizaciones de reglamentos y contratos se contempla el lenguaje incluyente.</li> </ul>
Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicación del Libro “Caminos Hacia la Igualdad. El uso del lenguaje incluyente” de Claudia Guichard Bello.</li> <li>• Procesos formativos.</li> <li>• Guía sobre lenguaje y no sexista (en proceso).</li> </ul>
Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A. C.	Modificación de documentos escolares y normativas sindicales.
Universidad Autónoma de Tlaxcala	Títulos profesionales.
Universidad Veracruzana	Cursos Educación Continua y AFEL.
Universidad Tecnológica de León	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se escribe y expresa con lenguaje incluyente en los documentos oficiales, manuales, discursos, lenguaje verbal, escrito y visual.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe una mesa del Comité de Igualdad Laboral encargada de revisar los documentos y brindar apoyo, aunado a documentos y capacitaciones de forma permanente.</li> </ul>
Universidad Juárez del Estado de Durango	Se trabajará en la capacitación para el <i>lenguaje incluyente</i> .
Universidad Autónoma del Estado de México	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manual de lenguaje incluyente.</li> <li>• Cápsulas de enseñanza online.</li> <li>• Capacitación.</li> </ul>

Fuente: Construcción propia

### Guías y manuales de lenguaje incluyente y no sexista

En este eje la actividad que mayormente se realizó, consiste en la publicación de guías, manuales y cuadernillos sobre lenguaje incluyente y no sexista, va un ejemplo de ello.

Tabla 12. Guías y manuales de lenguaje incluyente y no sexista

Núm.	Institución de educación superior	Guía o manual
1.	Universidad Nacional Autónoma de México	Manual para el uso de un lenguaje incluyente y con perspectiva de género.
2.	Universidad Pedagógica Nacional	Guía de recomendaciones para el uso del lenguaje incluyente y no sexista.
3.	Universidad de Guadalajara	Guía Universitaria para crear entornos de enseñanza y convivencia incluyentes.
4.	Universidad Autónoma de Chiapas	Guía para fomentar en la comunidad universitaria el lenguaje incluyente y no sexista.
5.	Universidad Veracruzana	Lineamientos sobre el Lenguaje Incluyente y No Sexista.
6.	Universidad Autónoma de Sinaloa	Guía de Lenguaje Incluyente y No Sexista.
7.	Universidad Autónoma de Querétaro	Guía de Lenguaje Incluyente.
8.	TECNM	Manual de lenguaje incluyente.

9.	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	Manual de Lenguaje Inclusivo.
10.	Universidad Iberoamericana CDMX	Criterios institucionales para promover el lenguaje incluyente no sexista.
11.	Universidad Iberoamericana Torreón	Guía para utilizar el lenguaje incluyente en la universidad.
12.	Universidad Autónoma de Coahuila	Guía Universitaria de Comunicación Incluyente y No Sexista.
13.	Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca	Guía de Lenguaje Incluyente y No Sexista.
14.	Universidad Autónoma de Baja California	Guía de Comunicación Incluyente.
15.	Universidad Autónoma Metropolitana	Guía <i>Usos y estrategias de discurso incluyente no binario.</i>
16.	Universidad Autónoma del Estado de México	Manual para el uso de un lenguaje incluyente y con perspectiva de género.
17.	Instituto Politécnico Nacional	Prontuario para el uso de lenguaje incluyente y no sexista.
18.	Instituto Tecnológico de Monterrey	Guía de Lenguaje Inclusivo.
19.	Universidad Politécnica de Tapachula	Guía de lenguaje incluyente y no sexista.
20.	Universidad Politécnica de Cuautitlán Izcalli	Manual para el uso del lenguaje incluyente y no sexista.
21.	Universidad Politécnica del Bicentenario	Guía rápida para uso de lenguaje incluyente no sexista.
22.	Universidad Politécnica de Tlaxcala	Guía de lenguaje incluyente y no sexista.
23.	Universidad Tecnológica de Chihuahua	Lenguaje Incluyente con Perspectiva de Género. Guía Práctica.

La guía es una herramienta de consulta que contribuye a mejorar la comunicación igualitaria en las distintas áreas que conforman las IES. El propósito es orientar a las personas sobre cómo comunicarse de manera que se visibilice a todas las personas; eviten expresiones sexistas o discriminatorias; promueva la

igualdad de género; fomente una cultura de respeto a la diversidad, y contribuya a la construcción de una sociedad justa e inclusiva. En resumen, estas guías pretenden que el lenguaje refleje los valores de igualdad, inclusión y respeto, son una herramienta para el cambio cultural y social.

## EJE 6. SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN

Este eje intenta implementar procesos permanentes de sensibilización para las distintas poblaciones de la comunidad universitaria, incluidas las personas que ocupan puestos de gestión, en los que se visibilice el sexismo, la desigualdad de género y sus consecuencias en la vida institucional.

### *Acuerdos*

- Visibilizar el sexismo, la desigualdad de género y sus consecuencias en el desarrollo de la sociedad, en la vida institucional y de las personas (2009, 2016, 2019).
- Diseñar talleres de profesionalización para formar especialistas en la implementación de la equidad de género (2009).
- Desplegar acciones como campañas, cineclubes y conferencias, presenciales y en línea, para sensibilizar en habilidades y actitudes hacia la igualdad a toda la comunidad universitaria (2009, 2015).
- Diseñar e implementar un curso de inducción en género para estudiantes de nuevo ingreso y utilizar una guía para todo el estudiantado (2015).

- Establecer premios y reconocimientos para mujeres por actividades sustantivas (2009, 2015), así como a personas o instancias que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres (2016, 2019).
- Producir materiales de sensibilización dirigidos a todo tipo de públicos en los cuales se utilicen diversas plataformas (2016, 2019).
- Establecer mecanismos para monitorear el impacto de la sensibilización a fin de estar en posibilidad de actualizar las formas y los contenidos (2016, 2019).
- Institucionalizar la sensibilización en las diversas IES y articularla con los otros siete ejes (2016, 2019).
- Promover certificaciones de integrantes y participantes en materia de igualdad y equidad de género (2018).
- Programar cursos que sean accesibles y gratuitos: ejemplo “yo sé de género” de la ONU (2018).
- Capacitar permanentemente a la población universitaria en cuestiones de género. Esto por lo rotativo de la población dentro de la universidad (2018).
- Generar y recibir propuestas concretas para capacitar y capacitarnos en los temas relacionados tanto con la comisión como con la red (2018).
- Revisar de manera permanente la oferta de cursos de capacitación y actualización sobre género que garanticen su aplicación en la comunidad universitaria (2018).

### *Avances*

En la Reunión Nacional, realizada en 2020, las IES informaron con respecto a este eje:

Tabla 13. Avances del Eje 6. Sensibilización y capacitación

Institución de educación superior	Eje 6. Sensibilización y capacitación
Universidad de Colima	El compromiso institucional es generar un programa permanente de capacitación y sensibilización enfocado a la prevención de la violencia de género dirigido especialmente al profesorado.
Universidad Autónoma de Campeche	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En 2019. Diplomado en Transversalización de la PEG en las IES y en Violencia.</li> <li>• Cursos: Lenguaje incluyente y no sexista, acoso y hostigamiento sexual, igualdad y equidad. Primera Jornada Institucional de PEG.</li> <li>• En 2020. Curso: Lenguaje incluyente y no sexista, igualdad y equidad.</li> <li>• Conferencias: Violencia en el confinamiento, Ciberbullying, Ciudadanías y diversidad sexual, a través de redes sociales, en el curso de inducción.</li> <li>• En septiembre de 2020 se impartió un Seminario con 4 módulos a Mandos Superiores: Violencia y transversalización en las IES.</li> </ul>
Universidad Autónoma de Yucatán	En 2019 la sensibilización incluyó: 138 actividades, participaron 3,467 personas de la universidad: 2,115 mujeres y 1,352 hombres.
Universidad Autónoma de Baja California Sur	Como parte de las estrategias para la transformación de patrones socioculturales de la comunidad universitaria, eliminación de estereotipos y promoción de una vida libre de violencia, se diseñaron 7 cursos en línea de 10 horas cada uno:

	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Curso "Sensibilización en Violencia de Género".</li> <li>2. Curso "Violencia de género en el ámbito universitario".</li> <li>3. Curso "Violencia en las relaciones".</li> <li>4. Curso "Masculinidades y violencia de género".</li> <li>5. Curso "Violencia de género en grupos de la comunidad LGTBTTIQ+".</li> <li>6. Curso "Violencia digital".</li> <li>7. Curso "Corresponsabilidad de los cuidados, hacia la construcción de un futuro más igualitario y libre de violencia de género".</li> </ol>
El Colegio de la Frontera Norte	Programa de difusión de la normatividad.
Universidad de las Américas Puebla	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se impartieron los cursos: Ética y desarrollo sostenible; Ética, sociedad y medio ambiente; Desarrollo comunitario y redes solidarias; Derechos humanos e interculturalidad.</li> <li>• Se tuvieron resultados satisfactorios en aproximadamente 2,500 estudiantes en ambiente multicultural e inter-genérico en el periodo de otoño 2019-Primavera 2020.</li> <li>• Los trabajos de reflexión, pensamiento crítico y solución de problemas se desarrollaron en las temáticas de perspectiva de género, género y trabajo; género y educación; inclusión social; lenguaje incluyente; género y derechos humanos, género y prejuicios sociales.</li> </ul>
Facultad de Estudios Superiores Aragón, UNAM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelo ACI (Acercamiento, Convivencia e Inclusión).</li> <li>• Propuesta curricular para transversalizar la perspectiva de género.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa permanente de formación y sensibilización para la comunidad académica y administrativa.</li> <li>• Programa Mujer Segura.</li> </ul>
Universidad Nacional Autónoma de México	Espacio Virtual de Sensibilización en Género. Se continúa el trabajo con las tres poblaciones universitarias y con entidades y dependencias.
Instituto Tecnológico de Sonora	Contamos con campañas permanentes a favor de la igualdad, talleres, cursos, capacitación, conferencias, congresos.
Universidad de Guadalajara	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudiantes CUCSH, foro sobre violencias, apoyan paro de estudiantes y trabajadoras,</li> <li>• Canal 44 de la UDG, transmitió el cuarto encuentro virtual.</li> <li>• UdeGVirtual: 8 cursos a comunidad y público (prevención, masculinidades alternativas, resiliencia).</li> </ul>
Universidad Autónoma de Sinaloa	Diplomados para personas multiplicadoras, talleres, conversatorios en igualdad, género, derechos humanos y violencias.
Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco	<p>Eventos académicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Foro: Igualdad de género, diversidad sexual y no discriminación.</li> <li>• Jornada de Prevención de la Violencia contra las Mujeres.</li> <li>• Semana del Orgullo LGBTTTIQ+.</li> <li>• En proceso, Programa de Sensibilización y Capacitación de la UGEDIS.</li> </ul>
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo	El curso de inducción (sensibilización) para el estudiantado de nuevo ingreso, ciclo 20-21, incluye contenidos de igualdad de género y derechos humanos, en el que destaca el eje de lenguaje incluyente y el de violencia de género.



	El curso será transversal a todas las carreras, posgrados y bachillerato, y desde este ciclo se institucionalizará con sus debidas actualizaciones, de ser pertinentes, cada año.
El Colegio de la Frontera Sur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plática de inducción sobre violencias de género dirigida a estudiantes de maestría y doctorado de nuevo ingreso.</li> <li>• Actos conmemorativos en torno al 8M (9M).</li> </ul>
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	Actividades de sensibilización en materia de igualdad de género en Unidades Académicas.
Universidad Autónoma de Querétaro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategia de intervención y formación entre pares "Red Genera" y "Red para la Cultura de Paz".</li> <li>• Diseño del Curso Virtual: Género en las IES para ser incorporado en la formación de la población estudiantil y docente en cada una de las facultades.</li> <li>• Materia Transversal: Género, Cultura de Paz y Sustentabilidad para su incorporación en las mallas curriculares de los programas.</li> </ul>
Universidad Autónoma de Nayarit	Se impartió un curso de capacitación para la igualdad a funcionariado.
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey	Tres cursos en línea sobre género y prevención de la violencia de género. Cursos presenciales 2 veces al semestre de 24 h. en ABC de género y sexualidad.
Universidad Tecnológica del Valle de Toluca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conferencias para sensibilizar y dar a conocer a la comunidad universitaria temas de igualdad, violencia, derechos, etc.</li> <li>• Publicaciones en pantallas electrónicas de la UTVT y en redes sociales.</li> </ul>

Universidad Pedagógica Nacional 141, Guadalajara	Actividades de sensibilización cada vez más extensivas a los diferentes programas tanto en fechas significativas (8 de marzo, 25 de noviembre) como durante el semestre o en periodos intersemestrales.
Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro	Campaña “Por ti joven para ti joven”.
Universidad Autónoma de Chiapas	Se tienen 5 programas de capacitación que atienden a un total 6,860 personas de los cuales 5,870 son estudiantes, 426 docentes, 209 administrativos y 355 de público en general.
Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporación de la perspectiva de género en 3 Planes de Estudios de la UABJO.</li> <li>• Más de 7,500 participantes en procesos de capacitación, 67% mujeres y 33% hombres (2018-2020).</li> </ul>
Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A. C.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización de eventos como conversatorios, mesas de trabajo para el personal sindicalizado.</li> <li>• Mensajes para todo el personal, enviados a sus correos electrónicos, en los que nuestras autoridades declaran que en la institución hay cero tolerancia al acoso y hostigamiento sexual.</li> </ul>
Universidad Autónoma de Tamaulipas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Día Naranja 25 de cada mes.</li> <li>• 11 de febrero Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.</li> <li>• Conferencias.</li> </ul>
Universidad Autónoma de Tlaxcala	Se han realizado seminarios, conferencias y conversatorio dirigido al personal docente.
Universidad Veracruzana	Talleres, cursos, capacitación.
Universidad Autónoma de Nuevo León	Sensibilización de la población estudiantil sobre la igualdad de género.

Universidad Autónoma del Estado de Morelos	Actividades de difusión, convenios colaborativos, talleres de sensibilización, eventos.
Universidad Iberoamericana Ciudad de México	Durante 2019, se impartieron cursos de sensibilización sobre género y derechos humanos a todo el personal administrativo. Se impartieron cursos en línea sobre violencia de género en el aula para personal docente.
Universidad Tecnológica de León	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se cuenta con un Comité de Igualdad laboral y se tiene a través del Programa de Tutorío el tema de Igualdad y no discriminación, fortaleciendo el trabajo desde la Inducción y se extiende al ámbito de la familia con participación de Derechos Humanos.</li> <li>• A través del liderazgo de estudiantes, se ha participado en actividades orientadas hacia lo que denominamos “generación de la igualdad”.</li> </ul>
Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Campañas, conversatorios, talleres y cursos.</li> <li>• Producción de materiales de información y difusión.</li> </ul>
Universidad Juárez del Estado de Durango	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mediante una acción de vinculación con el Instituto Estatal de las Mujeres y como una acción de formación integral, se llevarán a cabo en los meses de septiembre-noviembre del presente año 18 talleres, de 12 horas cada uno, en materia de prevención y atención de casos de violencia contra las mujeres, a 450 estudiantes universitarios de carreras en psicología, educación, trabajo social, medicina, enfermería y derecho en Durango y Gómez Palacio.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A través de la Editorial UJED (con recurso propio), se trabaja en la edición de cuadernillos para sensibilizar en el tema, contribuyendo a la difusión del quehacer del personal académico que desarrolla esta LGAC.</li> </ul>
Universidad Autónoma del Estado de México	Diversificación de temas de sensibilización.

Fuente: Construcción propia

Es uno de los ejes que mayor participación tuvo. Las diversas IES reportaron una variedad de acciones, tales como: cursos, diplomados, conferencias, conversatorios, paneles, pláticas, charlas, seminarios, talleres, encuentros, foros y campañas.

## EJE 7. VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN

El objetivo del eje es prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral, escolar, así como las homofobias, otras discriminaciones y violencias de género en las IES.

### *Acuerdos*

- Promover la convivencia respetuosa desde el marco de los derechos humanos para desnaturalizar y erradicar la violencia de género (2019).
- Impulsar un código de ética con perspectiva de género para sensibilizar y minimizar el ambiente hostil que existe en los distintos ámbitos de la comunidad universitaria (2009).

- Generar diagnósticos, diseñar estrategias y acciones para identificar, prevenir, atender y sancionar las violencias de género y discriminaciones en el ámbito laboral, escolar, incluyendo el espacio virtual, en cada institución de educación superior (2009, 2016, 2019).
- Asignar recursos financieros etiquetados para detectar, prevenir y atender la violencia de género y la discriminación (2016, 2019).
- Contar con una instancia con personal capacitado para que atienda jurídica y psicológicamente los casos de violencia de género al interior de las IES (2009, 2015).
- Diseñar e implementar por personal especializado en perspectiva de género un Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de Violencia de Género y Discriminación en las IES incluyendo el enfoque interseccional (2015, 2016, 2019).
- Realizar alianza con las oficinas jurídicas universitarias para formarlos en género, en particular en atención de violencia y acoso sexual (2015).
- Promover la cultura de la denuncia a través de informar y sensibilizar sobre los mecanismos y recursos institucionales y externos existentes para la desnaturalización y erradicación de las violencias de género (2016, 2019).
- Incluir en la normatividad de las IES la perspectiva de género para la identificación, prevención, atención y sanción de las violencias y discriminación (2016, 2019).
- Dar seguimiento y continuidad al observatorio con los indicadores cuantitativos y cualitativos sobre la violencia de género y la discriminación en las IES con la finalidad de mejorar políticas y estrategias preventivas (2019).
- Desarrollar programas de cuidado y capacitación institucional, así como promover el autocuidado de quienes atienden casos de violencia de género y discriminación (2019).

- Recopilar los protocolos de prevención, atención y sanción a la violencia de género, así como publicaciones relacionadas con los temas de trabajo de la comisión para hacerlos llegar al resto de las integrantes de la Red y solicitar se coloquen en la página web de la RENIES (2018).
- Seleccionar, revisar, sintetizar y compartir las mejores prácticas en cuanto a estrategias, acciones, herramientas, documentos, políticas de las universidades nacionales y extranjeras para compartirlas con las instituciones integrantes de la RENIES (2018).

### *Avances*

En la x Reunión Nacional en 2020, realizada vía virtual, convocada por el CIEG de la UNAM, en el eje de violencia de género y discriminación, se presentaron los siguientes informes:

Tabla 14. Avances del Eje 7. Violencia de género y discriminación

Institución de educación superior	Eje 7. Violencia de género y discriminación
Universidad de Colima	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En diciembre de 2019, se presentó la actualización del protocolo para la atención integral de la violencia de género.</li> <li>• Se creó el Comité de Ética para la atención de la violencia de género, que es la instancia encargada de garantizar que los casos presentados ante la Oficina del Abogado General sean atendidos con enfoque de derechos humanos y PEG, a través de mecanismos de asesoría, acompañamiento y emisión de recomendaciones.</li> </ul>

Universidad Autónoma de Campeche	El protocolo para la identificación, prevención, atención y sanción de la violencia de género, que se elaboró en abril de 2020, se encuentra en revisión.
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	Desde la Dirección de Acompañamiento Universitario, en 2019, se elaboró el Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y la Violencia de Género, el mecanismo para la presentación de quejas por violencia de género: instancias y autoridades, y el programa Oficial de Actividades para la Prevención de la Violencia de Género.
Universidad Autónoma de Yucatán	En 2019 el Consejo Universitario aprobó el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso Sexuales de la Universidad Autónoma de Yucatán, y se creó la Comisión Ejecutiva para el Protocolo.
El Colegio de la Frontera Norte	Se ha continuado con la capacitación sobre acoso y hostigamiento laboral, y acoso y hostigamiento sexual al personal docente y administrativo.
Facultad de Estudios Superiores Aragón	Firma de convenio de colaboración Sendero Seguro.
Universidad Nacional Autónoma de México	Las reformas planteadas en legislación están todas vinculadas con este eje.
Instituto Tecnológico de Sonora	Protocolo de actuación sobre violencia. Fue presentado y aprobado ante el Consejo Universitario para su revisión jurídica.
Universidad de Guadalajara	UDG, ONU Mujeres y colectivos de pueblos originarios, lanzan campaña en lenguas madres contra violencia de género en el Covid con perifoneo recorren distintas colonias.

<p>Universidad Autónoma de Baja California</p>	<p>Integración y funcionamiento de los Comités de Prevención y Atención de la Violencia de Género en la Universidad Autónoma de Baja California (Gaceta Universitaria. Diciembre 2, 2019). <a href="http://sriagral.uabc.mx/Externos/AbogadoGeneral/Acuerdos/Rector/50_AcuerdoViolenciaGenero.pdf">http://sriagral.uabc.mx/Externos/AbogadoGeneral/Acuerdos/Rector/50_AcuerdoViolenciaGenero.pdf</a></p> <p>Protocolo de Atención y Seguimiento a Casos de Violencia de Género en la Universidad Autónoma de Baja California.</p> <p>App “no más”. <a href="https://nomas.uabc.mx/landingPage.xhtml">https://nomas.uabc.mx/landingPage.xhtml</a></p>
<p>Universidad Autónoma de Sinaloa</p>	<p>Campañas permanentes para promover la denuncia, buzones y línea telefónica de emergencia.</p> <p>Desde 2011 se tiene Reglamento para Prevenir y Atender el Acoso y Hostigamiento Sexual.</p>
<p>Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ruta de actuación.</li> <li>• Difusión de información sobre instancias de atención a la violencia de género.</li> <li>• Vinculación con el Centro de Justicia para las Mujeres, Azcapotzalco.</li> <li>• Pláticas sobre la prevención de la violencia de género en redes sociales</li> <li>• Orientación y canalización.</li> </ul>
<p>El Colegio de la Frontera Sur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “ECOSUR se pronuncia por la Cero tolerancia a la violencia sexual”.</li> <li>• Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. (DOF: 03/01/2020)</li> <li>• Atención de casos desde el CEPCI y Dirección de Posgrado.</li> <li>• Propuesta: protocolo para integrantes de la comunidad Ecosur que no son funcionarios públicos.</li> </ul>



Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	Prevenir y combatir la violencia sexual, mediante las políticas de <i>Cero Tolerancia</i> .
Universidad Autónoma de Querétaro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unidad de Atención a Víctimas de Violencia de Género (UAVIG).</li> <li>• Se cuenta con un Enlace UAVIG en cada uno de los campus de la Universidad para realizar la primera escucha y canalización oportuna a la Unidad.</li> <li>• Estrategia de Unidad de Primeros Respondientes con personal de Seguridad UAQ y Protección Civil UAQ.</li> </ul>
Universidad Autónoma de Nayarit	Se habilitó una línea de atención en la Secretaría General.
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey	Protocolo de violencia de género. Informe de transparencia de los casos. Perfiles especializados para la atención y seguimiento de casos. 10 puntos de atención a nivel nacional. Programa piloto <i>Culture of Respect</i> (Violencia sexual).
Universidad Tecnológica del Valle de Toluca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se trabaja en crear una Guía de Atención a la Violencia de Género en el periodo de aislamiento.</li> <li>• Se cuenta con un violentómetro.</li> <li>• Capacitación y cursos a la comunidad universitaria para erradicar la violencia.</li> <li>• Atención a través del Sistema de Denuncia SAM (Sistema de Atención Mexiquense).</li> </ul>
Universidad Autónoma de San Luis Potosí	Instalación del Comité Institucional para la Erradicación de la Violencia de Género.
Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro	Campañas contra las violencias en la Universidad.
Universidad Autónoma de Chiapas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia.</li> <li>• Pronunciamiento de “Cero tolerancia al acoso y al hostigamiento en la UNACH”.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnóstico sobre Violencia de Género en las Universitarias.</li> </ul>
Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 13 casos atendidos (2017 a 2020).</li> <li>• Primera Reunión Nacional sobre Mecanismos contra el Hostigamiento y Acoso Sexual en Instituciones de Educación Superior (nov. 2018).</li> <li>• Campaña “Ciencia, Arte, Libertad. Educar para no acosar” (marzo 2019).</li> <li>• Convenio específico de colaboración con el Instituto Municipal de la Mujer y la UABJO (nov. 2019).</li> <li>• Directorios para la orientación y atención de la violencia de género: enlaces 1er. contacto, organismos públicos y sociales (2020).</li> </ul>
Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A. C.	Inclusión en el Comité de Ética de una comisión de género.
Colegio de Posgraduados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención, atención y sanción HyAS.</li> <li>• Asignación como “Persona Consejera Permanente” (31/08/2016) (3/01/2020 actualizado)</li> <li>• Asesoría terapéutica con Perspectiva de Género (nov. 2011-enero 2013 y julio 2017-nov. 2018)</li> </ul>
Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En 2019 se creó el Comité autónomo para la elaboración del protocolo en contra de la violencia de género. Lo integran la maestra Sandra Serrano, la doctora Gisela Zaremberg y la doctora Chloé Constant.</li> <li>• El Comité organizó la Encuesta sobre violencia de género, realizada en línea entre mayo y junio de 2020.</li> </ul>

	<p>Los resultados de la encuesta permitirán diseñar con mayor conocimiento el protocolo de atención a la violencia de género (previsto para 2021).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En 2020, se recibieron la propuesta de protocolo de la Secretaría General de la FLACSO, el cual fue comentado por expertas de varios países (protocolo definitivo en curso).</li> <li>• Hubo denuncias en muros de la unidad en marzo de 2020.</li> </ul>
Universidad Autónoma de Tlaxcala	Ventanillas de queja.
Universidad Veracruzana	Protocolo, Reglamento y Anteproyecto de Modificación a los Estatutos General, del Personal Académico y del Alumnado.
Universidad Autónoma del Estado de Morelos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unidad de Atención a Víctimas de la Violencia.</li> <li>• Protocolo de actuación para prevención y atención temprana de casos de violencia.</li> <li>• Se está iniciando con las actividades para prevenir y atender las quejas que se presenten por violencia de género, acoso laboral y escolar.</li> </ul>
Universidad de Sonora	Campaña de sensibilización sobre la importancia de la implementación del Protocolo.
Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo	<p>Se ha trabajado en la erradicación de la violencia de género a través de los mecanismos institucionales siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento para la Atención de Casos de Hostigamiento y/o Acoso Sexual en agravio del Alumnado y el Procedimiento para la Atención de Quejas contra Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual o Laboral.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe una transversalidad respecto a la aplicación de los procedimientos para brindar la atención a los casos de violencia de género, así como en la promoción del enfoque preventivo en las diferentes Unidades y Divisiones Académicas, y entre el personal administrativo.</li> <li>• Actualmente se trabaja en la redacción del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de Casos de Violencia de Género.</li> </ul>
Universidad Iberoamericana Ciudad de México	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de Acción para prevenir la violencia por razón de género y la discriminación con base en los resultados del segundo diagnóstico.</li> <li>• Inclusión de dos preguntas en el instrumento “Dialogremos” que responde el alumnado al final de cada semestre.</li> <li>• Campaña ViolenciaEs.</li> </ul>
Universidad Tecnológica de León	<p>Se tienen los protocolos de atención académica y laboral, y el pronunciamiento de cero tolerancia. La Rectoría da seguimiento a la aplicación de los documentos y denuncias interpuestas.</p>
Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cine-Foro, Foro de discusión y debates.</li> <li>• Asignación de presupuesto para UPAVIG.</li> <li>• Diseño y difusión de Protocolo contra las violencias.</li> <li>• Capacitación y sensibilización.</li> <li>• Instancias involucradas en la aplicación del Protocolo.</li> </ul>
Universidad Juárez del Estado de Durango	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se cuenta con el Comité para la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual en la Universidad (integrado por tres académicas y las personas titulares de la Contraloría General y el Abogado</li> </ul>

	General); así como con la Comisión para el análisis de las quejas (integrada por cuatro directores de unidades académicas y dos académicas-investigadoras).
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se cuenta con el Protocolo y la ruta de actuación está en espera de ser aprobado por la H. Junta Directiva.</li> </ul>
Universidad Autónoma del Estado de México	Programa VIVAS y acciones interinstitucionales.

Fuente: Construcción propia.

## Protocolos

A partir de la aprobación de la Ley General de Educación Superior en 2021, la publicación de Directrices para Elaborar e Implementar Mecanismos para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y del Acoso Sexual en las IES (SEP-INMUJERES, 2022), y las manifestaciones de las activistas en las IES (Pacheco, 2004), se redoblaron las medidas implementadas para impulsar la igualdad y atender las violencias por razón de género.

La violencia machista no es un fenómeno nuevo en las IES; sin embargo, la exigencia de construir espacios seguros y libres de violencia de género para la comunidad universitaria representa una de las transformaciones más importantes de los últimos años en estas instituciones.

¿Cómo se aborda la violencia en el contexto de la educación superior? Con protocolos de actuación y, la ventaja es que cuando los protocolos se integran a la normativa de las IES, se convierten en documentos de observancia obligatoria para la comunidad. Enseguida, se muestra un listado de protocolos con fecha de aprobación y revisiones posteriores en cada IES.

Tabla 15. Protocolos para la atención a las violencias en las IES

Institución de educación superior	Protocolos de actuación
<i>Universidades Públicas Nacionales</i>	
Universidad Nacional Autónoma de México	Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género (UNAM, 2016, 2019).
	Protocolo para la atención integral de casos de violencia por razones de género (UNAM, 2022).
Universidad Pedagógica Nacional	Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, cualquier otra forma de Violencia en Razón de Género y Discriminación (UPN, 2021).
Instituto Politécnico Nacional	Protocolo para la Prevención, Detección, Atención y Sanción de la Violencia de Género (IPN, 2019, 2023).
Universidad Autónoma Metropolitana	Protocolo para atender la violencia por razones de género (UAM, 2023).
Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa	Protocolo para la Prevención y la Atención a la Violencia de Género (UAM-I, 2020).
Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco	Protocolo para la Atención de la Violencia de Género (UAM-X, 2019, 2021).
<i>Universidades Públicas Estatales</i>	
Universidad Autónoma de Aguascalientes	Protocolo de Actuación ante Situaciones de Acoso, Discriminación y Violencia (UAA, 2017, 2022).
Universidad Autónoma de Baja California	Protocolo de Atención y Seguimiento a casos de Violencia de Género (UABC, 2019).
	Protocolo especial para atender el problema de la violencia contra las mujeres y personas de la comunidad LGBTTTIQ+ (UABC, 2019).
	Protocolo para la atención integral de casos de violencia en razón de género (UABC, 2024).

Universidad Autónoma de Baja California Sur	Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género (UABCS, 2021).
Universidad Autónoma de Campeche	Protocolo para la Identificación, Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género (UACAM, 2020).
Universidad Autónoma de Chiapas	Protocolo de Actuación ante situaciones de Violencia, Violencia de Género, Hostigamiento, Acoso Sexual y/o Discriminación (UNACH, 2018, 2021, 2024).
Universidad Autónoma de Chihuahua	Protocolo de Prevención y Atención a casos de Violencia de Género (UACH, 2019, 2024).
Universidad Autónoma de Coahuila	Protocolo de actuación para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicación la Violencia de Género (UADEC, 2019, 2024).
Universidad de Colima	Protocolo para la Atención Integral de la Violencia de Género (UCOL, 2019).
	Protocolo para la Atención Integral de la Discriminación y la Violencia de Género (UCOL, 2024).
Universidad Juárez del Estado de Durango	Protocolo de Actuación para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual (UJED, 2019).
Universidad de Guadalajara	Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción y Erradicación de la Violencia de Género (UdG, 2021).
Universidad de Guanajuato	Protocolo de Atención inicial a Casos de Violencia de Género (UG, 2016).
	Protocolo de Atención a casos de Violencia de Género (UG, 2019).
Universidad Autónoma de Guerrero	Protocolo de Actuación para la Prevención, Atención y Sanción de Acoso y Hostigamiento de Género (UAGRO, 2020).

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	Protocolo de Atención y Emergencia Universitaria. (UAEH, 2020). Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género (2023).
Universidad Autónoma del Estado México	Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar casos de Acoso y Hostigamiento Sexual (UAEMex, 2017, 2019, 2021).
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo	Protocolo para la Prevención, Actuación y Erradicación de la Violencia de Género (UMSNH, 2017).
Universidad Autónoma del Estado de Morelos	Protocolo de actuación para la Prevención y Atención Temprana de casos de Violencia (UAEM, 2014, 2018, 2025).
Universidad Autónoma de Nayarit	Protocolo de prevención, atención y sanción a casos de violencia de género (UAN, 2022).
Universidad Autónoma de Nuevo León	Protocolo de Atención para Casos de Violencia de Género (UANL, 2019).
	Protocolo para la prevención y atención de casos de violencia de género (UANL, 2023).
Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca	Protocolo para la Prevención, Atención y Erradicación de la Discriminación, el Hostigamiento, Acoso Sexual y la Violencia en contra de las Mujeres (UABJO, 2019, 2023).
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género (BUAP, 2019).
Universidad Autónoma de Querétaro	Protocolo de Actuación e Intervención en materia de Violencia de Género (UAQ, 2014, 2018, 2020, 2023).



Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo	Procedimiento para la Atención de Quejas contra Discriminación, Acoso, Hostigamiento Sexual o Laboral (UAEQROO, 2013, 2018).
	Protocolo para la prevención, actuación y sanción de la violencia de género, discriminación y acoso laboral (UAEQROO, 2024).
Universidad Autónoma de San Luis Potosí	Protocolo Universitario para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Hostigamiento y el Acoso Sexual y la Violencia de Género (UASLP, 2019, 2024).
Universidad Autónoma de Sinaloa	Reglamento para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual (UAS, 2011).
	Reglamento para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia Sexual (UAS, 2022).
Universidad de Sonora	Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia de Género (UNISON, 2019).
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (UJAT, 2021).
Universidad Autónoma de Tamaulipas	Protocolo contra el Hostigamiento, Acoso Sexual y Violencia de Género (UAT, 2020).
	Protocolo para la atención de casos de violencia de género (UAT, 2023).
Universidad Autónoma de Tlaxcala	Protocolo de actuación para la investigación, composición y sanción en casos de violencia, hostigamiento y acoso sexual con motivos de género (UATx, 2020).
Universidad Veracruzana	Guía para la atención de casos de Hostigamiento y Acoso Sexual (UV, 2016).
	Protocolo para Atender la Violencia de Género (UV, 2019).

Universidad Autónoma de Yucatán	Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género, Discriminación, Hostigamiento, Acoso y Abuso Sexuales (UADY, 2019).
Universidad Autónoma de Zacatecas	Protocolo para la atención a la violencia de género (UAZ, 2022).
<i>Universidades e Institutos Tecnológicos</i>	
Tecnológico Nacional de México <sup>7</sup>	Procedimiento para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (NMX-R-025) (TecMN, 2016).
	Protocolo de actuación con perspectiva de género y aviso sobre acoso y hostigamiento sexual (2020).
Universidad Tecnológica Metropolitana de Aguascalientes	Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar los casos de Acoso y Hostigamiento Sexual (UTMA, 2019).
Universidad Tecnológica del Norte de Aguascalientes	Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar el Acoso y el Hostigamiento Sexual (UTNA, 2019).
Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji	Protocolo para la atención de casos de violencia de género (UTTT, 2020).
Instituto Tecnológico de Sonora	Protocolo de Atención a la Violencia de Género (ITSON, 2018).
	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 (ITSON, 2023).

---

<sup>7</sup> El Tecnológico Nacional de México cuenta con un protocolo de aplicación obligatoria para los 254 Institutos Tecnológicos del país: 126 son Institutos Tecnológicos Federales, 122 Institutos Tecnológicos Descentralizados, cuatro Centros Regionales de Optimización y Desarrollo de Equipo y un Centro Interdisciplinario de Investigación y Docencia en Educación.

<i>Universidades Interculturales</i>	
Universidad Intercultural de San Luis Potosí	Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual dentro de la Universidad (UICSLP, 2019).
<i>Centros Públicos de Investigación<sup>8</sup></i>	
Centro de Investigación en Alimentos y Desarrollo (CIAD-Hermosillo)	Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Administración Pública Federal (2015, 2020).
El Colegio de la Frontera Sur	Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Administración Pública Federal (2015, 2020).
Colegio de la Frontera Norte	Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Administración Pública Federal (2015, 2020).
<i>Otras IES</i>	
Universidad Autónoma del Carmen, Campeche	Protocolo para la Prevención y Atención a las Víctimas de Violencia por Razón de Género (UNACAR, 2021).
	Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral (UNACAR, 2021).
Universidad Autónoma de Ciudad Juárez	Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual (UACJ, 2022).
Universidad Autónoma de la Ciudad de México	Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual (UACM; 2020).

<sup>8</sup> Las 26 instituciones que conforman el Sistema de Centros Públicos de la Secihti aplican el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Administración Pública Federal.

Universidad Autónoma de Chapingo	Protocolo de prevención y atención a las violencias (Chapingo mx, 2021).
Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales México	Protocolo para prevenir, atender y sancionar la violencia de género (FLACSO, 2022).
El Colegio de México	Protocolo para prevenir actos de violencia de género y para atender casos de acoso sexual y de hostigamiento sexual (COLMEX, 2019, 2023).
<i>Instituciones Particulares</i>	
Universidad Iberoamericana	Protocolo para la Prevención y Atención de la Violencia de Género (UIA, 2016).
	Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género (UIA, 2018).
Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey	Protocolo de actuación para la Prevención y Atención de Violencia de Género (ITESM, 2017, 2020, 2023).
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente	Protocolo para la atención de casos de violencias de género (ITESO, 2018).
Instituto Tecnológico Autónomo de México	Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia por Causa de Género (ITAM, 2018).
Universidad Anáhuac	Protocolo de Atención para Situaciones contra la Dignidad de la Persona (Anáhuac, 2020).
Universidad Autónoma de Guadalajara	Protocolo para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género (UAG, 2021).
Universidad de Monterrey	Protocolo para la prevención y atención de los casos de Violencia de Género (UDEM, 2021).

Fuente: Informes de RENIES, ONIGIES, Páginas Institucionales

Por el nombre de los protocolos se puede advertir que los mecanismos de atención a las violencias en las IES son muy variados en cuanto al objeto de intervención como a los ejes de actuación. Los primeros observan la violencia de género; acoso y hostigamiento sexual; violencia de género, acoso y hostigamiento; discriminación y violencia de género; violencias; violencia sexual; violencia laboral; violencia contra las mujeres y LGTBTTIQ+, y otros. En cuanto a los ejes de intervención, se plantean: atención; prevenir y atender; prevenir, atender y sancionar; prevención, atención, sanción y erradicación; actuación; prevenir, atender y erradicar; investigación, composición y sanción; prevención, detección, atención y sanción, entre otros.

Por otro lado, se clasifican los protocolos en tres grandes etapas: la primera de 2011 a 2017 caracterizada por ser la atención de las violencias de género, en particular el acoso y hostigamiento, una política pública con financiamiento. Una segunda etapa, 2018-2020, en la cual destacan las denuncias públicas contra la violencia sexual, realizadas por activistas y colectivas feministas en las IES, y una tercera etapa de 2021-2025, nombrada como postpandemia, en la cual se publica la Ley General de Educación Superior y la Secretaría de Educación Pública obliga a entregar protocolos aprobados por los Consejos Universitarios u otros órganos similares.

Tabla 16. Protocolos para la atención a las violencias en las IES por etapas de emisión

Primera etapa	Segunda etapa	Tercera etapa
Política de igualdad	Protesta estudiantil	Postpandemia
2011-2017	2018-2020	2021-2025
Primera	Primera	Primera
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad Autónoma de Sinaloa (2011)</li> <li>• Universidad de Quintana Roo (2013)</li> <li>• Universidad Autónoma del Estado de Morelos (2014)</li> <li>• Universidad Autónoma de Querétaro (2014)</li> <li>• Colegio de la Frontera Sur (2015)</li> <li>• Colegio de la Frontera Norte (2015)</li> <li>• Centros de Investigación en Alimentación y Desarrollo, Hermosillo (2015)</li> <li>• Universidad Iberoamericana (2016)</li> <li>• Universidad de Guanajuato (2016)</li> <li>• Universidad Nacional Autónoma de México (2016)</li> <li>• Universidad Veracruzana (2016)</li> <li>• Tecnológico Nacional de México (2016)</li> <li>• Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (2017)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituto Tecnológico de Sonora (2018)</li> <li>• Universidad Autónoma de Chiapas (2018)</li> <li>• Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (2018)</li> <li>• Instituto Tecnológico Autónomo de México (2018)</li> <li>• Instituto Politécnico Nacional (2019)</li> <li>• Universidad Tecnológica Metropolitana de Aguascalientes (2019)</li> <li>• Universidad Autónoma de Colima (2019)</li> <li>• Universidad Autónoma de Baja California (2019)</li> <li>• Universidad Autónoma de Nuevo León (2019)</li> <li>• Universidad Autónoma de Durango (2019)</li> <li>• Universidad Autónoma de Chihuahua (2019)</li> <li>• Universidad Tecnológica del Norte de Aguascalientes (2019)</li> <li>• Universidad Autónoma de San Luis Potosí (2019)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (2021)</li> <li>• Universidad Autónoma de Guadalajara (2021)</li> <li>• Universidad Autónoma de Baja California Sur (2021)</li> <li>• Universidad de Monterrey (2021)</li> <li>• Universidad Autónoma del Carmen (2021)</li> <li>• Universidad Pedagógica Nacional (2021)</li> <li>• Universidad Autónoma de Chapingo (2021)</li> <li>• Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (2022)</li> <li>• Universidad Autónoma de Nayarit (2022)</li> <li>• Universidad Autónoma de Zacatecas (2022)</li> <li>• Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales México (2022)</li> <li>• Universidad Autónoma Metropolitana (2023)</li> </ul>

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (2017)</li> <li>• Universidad Autónoma de Aguascalientes (2017)</li> <li>• Universidad Autónoma del Estado México (2017)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad Autónoma de Coahuila (2019)</li> <li>• Universidad Autónoma de Yucatán (2019)</li> <li>• Universidad Intercultural de San Luis Potosí (2019)</li> <li>• Universidad de Sonora (2019)</li> <li>• Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (2019)</li> <li>• Universidad Autónoma Metropolitana. Xochimilco (2019)</li> <li>• El Colegio de México (2019)</li> <li>• Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca (2019)</li> <li>• Universidad Autónoma de Tlaxcala (2020)</li> <li>• Universidad Autónoma de Guerrero (2020)</li> <li>• Universidad Tecnológica de Tula (2020)</li> <li>• Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (2020)</li> <li>• Universidad Autónoma de la Ciudad de México (2020)</li> <li>• Universidad Autónoma de Tamaulipas (2020)</li> <li>• Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa (2020)</li> <li>• Universidad Autónoma de Campeche (2020)</li> </ul> |
|---|--|

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad Autónoma del Carmen Campeche (2020)</li> <li>• Colegio de Posgraduados (2020)</li> <li>• Universidad Anáhuac (2020)</li> </ul>	
	<b>Segunda</b>	<b>Segunda</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad de Quintana Roo (2018)</li> <li>• Universidad Autónoma del Estado de Morelos (2018)</li> <li>• Universidad Autónoma de Querétaro (2018)</li> <li>• Universidad Iberoamericana (2018)</li> <li>• Universidad de Guanajuato (2019)</li> <li>• Universidad Nacional Autónoma de México (2019)</li> <li>• Universidad Veracruzana (2019)</li> <li>• Universidad Autónoma del Estado México (2019)</li> <li>• Tecnológico Nacional de México (2020)</li> <li>• Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (2020)</li> <li>• Colegio de la Frontera Sur (2020)</li> <li>• Colegio de la Frontera Norte (2020)</li> <li>• Centros de Investigación en Alimentación y Desarrollo, Hermosillo (2020)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad Autónoma de Chiapas (2021)</li> <li>• Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco (2021)</li> <li>• Universidad Autónoma de Sinaloa (2022)</li> <li>• Universidad Autónoma de Aguascalientes (2022)</li> <li>• Instituto Tecnológico de Sonora (2023)</li> <li>• Instituto Politécnico Nacional (2023)</li> <li>• El Colegio de México (2023)</li> <li>• Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca (2023)</li> <li>• Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (2023)</li> <li>• Universidad Autónoma de Tamaulipas (2023)</li> <li>• Universidad Autónoma de Colima (2024)</li> <li>• Universidad Autónoma de Baja California (2024)</li> <li>• Universidad Autónoma de Nuevo León (2024)</li> </ul>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad Autónoma de Chihuahua (2024)</li> <li>• Universidad Autónoma de San Luis Potosí (2024)</li> <li>• Universidad Autónoma de Coahuila (2024)</li> </ul>
	<b>Tercera</b>	<b>Tercera</b>
	Universidad Autónoma de Querétaro (2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad Autónoma del Estado México (2021)</li> <li>• Universidad Nacional Autónoma de México (2022)</li> <li>• Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (2023)</li> <li>• Universidad Autónoma de Chiapas (2024)</li> <li>• Universidad de Quintana Roo (2024)</li> <li>• Universidad Autónoma del Estado de Morelos (2025)</li> </ul>
		<b>Cuarta</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad Autónoma de Querétaro (2023)</li> </ul>

Fuente: Construcción propia

Las diversas IES, han pasado por varios momentos de elaboración, revisión, actualización y reelaboración. De ahí que la UAQ haya vivido estos procesos hasta cuatro veces.

Sin duda, se reconocen los avances que los Protocolos de Atención a la violencia de género han creado en las IES. No obstante, hay que advertir que “los protocolos pueden servir a las autoridades universitarias únicamente como “etiquetas” de responsabilidad social y moralidad, e incluso pueden ser toma-

dos como un desafío para los agresores y no como protección para las personas afectadas” (Gamboa, 2019, pág. 219).

Los protocolos deben estar insertos en una política institucional amplia y progresiva que tenga como centro la perspectiva de género y los derechos humanos. Es necesario desestructurar las relaciones desiguales de poder y los estereotipos de género que sustentan las violencias. Debemos generar espacios libres, inclusivos, igualitarios y diversos, donde las prácticas abusivas de poder sean desnaturalizadas y eliminadas, tanto como el silencio cómplice que las sostienen.

## EJE 8. ESTUDIOS DE GÉNERO

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), hoy Secretaría de las Mujeres, celebró un acuerdo con el CONACYT, hoy Secihti, para el reconocimiento de los estudios de género como campo epistémico válido y, por 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* (Beijing, 1995), en la parte correspondiente a:

*c. 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* (Beijing, 1995).

En diferentes reuniones el eje de Estudios de Género tomó varios acuerdos para la Declaratoria:

### *Acuerdos*

- Impulsar que a las coordinaciones, unidades, programas o centros en estudios de género se les otorgue infraestructura, plazas académicas y administrativas estables, presupuesto suficiente, equipamiento, así como todos los recursos con los que cuentan los espacios de excelencia académica en las IES (2009).
- Generar un esquema de transversalización de la perspectiva de género en los planes y programas de estudio, en la docencia, en la investigación, en las publicaciones, vinculación y extensión de la cultura (2009, 2016, 2019).
- Fomentar la investigación y la publicación entre las mujeres abriendo convocatorias especialmente dirigidas (2009) en la línea de igualdad de género (2015).
- Promover la conformación de Cuerpos Académicos que tengan como líneas de aplicación y generación de conocimientos los estudios de género (2009, 2015).
- Establecer estímulos para diversificar la matrícula en las carreras masculinizadas/feminizadas (2015).
- Incorporar una asignatura sobre relaciones de género y perspectiva de género en el bachillerato, licenciaturas y posgrado como herramienta teórico-metodológica en todas las áreas del conocimiento (2009, 2016, 2018, 2019).
- Procurar la creación de un programa nacional de posgrado en estudios de género constituyendo una red de universidades e instituciones de educación superior (2009, 2016).
- Implementar cursos de formación y profesionalización al profesorado, a fin de que incorpore la perspectiva de género en su labor profesional y docente (2015, 2016).

- Coordinar las acciones de transversalización de la perspectiva de género con las académicas que en cada IES tienen un capital cultural sobre estudios de género (2015).
- Tomar en cuenta para la productividad la asistencia a cursos de formación en perspectiva de género (2015).

### *Avances*

Siguiendo la x Reunión Nacional en 2020 en la que se presentaron informes de la aplicación de los avances, en este eje se informa:

Tabla 17. Avances del Eje 8. Estudios de género

Institución de educación superior	Eje 8. Estudios de género
Universidad Autónoma de Campeche	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se trabaja en el nuevo modelo educativo. Hay asignaturas en licenciaturas como psicología, “médico cirujano”, antropología, enfermería, así como en las escuelas preparatorias, relacionadas con áreas de sexualidad, derechos humanos, género y feminismo.</li> <li>• Hay cuerpos académicos que desarrollan trabajos en temáticas como: mujeres en la literatura, violencia de género, diversidad sexual, actitudes hacia la igualdad de género, etcétera.</li> </ul>

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cursos curriculares con enfoque de género para Primer Año de Media Superior y Primer Año de Superior.</li> <li>• Acuerdo de creación de la Dirección Institucional de Igualdad de Género.</li> <li>• Propuesta de creación 2020 aprobada por el Honorable Consejo Universitario del Centro de Investigación con cinco programas de posgrado: tres especialidades y dos maestrías.</li> <li>• Pendiente la aprobación por el Honorable Consejo Universitario del Observatorio Universitario para la Prevención y Atención de la Discriminación y la Violencia de Género, integrantes ya elegidas/os.</li> </ul>
Universidad Autónoma de Yucatán	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cinco asignaturas institucionales de género.</li> <li>• Se evaluaron los 17 planes de estudio de licenciatura actualizados para saber si incorporaron componentes para la igualdad de género.</li> </ul>
El Colegio de la Frontera Norte	Se continúa con el fortalecimiento de la PEG a través de cursos y seminarios en los posgrados, así como la organización de congresos.
Facultad de Estudios Superiores Aragón	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muestra indicativa de violencia escolar y de género.</li> <li>• Programa de Investigación y Estudios de Género, Sexualidad y Educación.</li> </ul>
Universidad Nacional Autónoma de México	Creación del Programa de Posgrado en Estudios de Género.
Instituto Tecnológico de Sonora	Se cuenta con dos programas educativos que contienen la materia de género y en este semestre se trabajará en los demás programas.

Universidad de Guadalajara	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realizan numerosos estudios de género en los CU y se dan a conocer, pero falta más difusión en medios.</li> <li>• SEMS, trabaja 1 Materia Obligatoria con PEG para dictaminarse por el CGU 2020.</li> </ul>
Universidad Autónoma de Sinaloa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignatura obligatoria en el currículo de Ciencias Antropológicas y como optativa en varias disciplinas de licenciatura y posgrado.</li> <li>• Maestría y Doctorado en Trabajo Social con acentuación en Estudios de Género desde 2009, pertenece a programas de calidad de Conacyt (PNPC).</li> </ul>
El Colegio de la Frontera Sur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupo Académico de Estudios de Género (4 cursos).</li> <li>• Departamento de Salud (2 cursos).</li> <li>• Departamento de Ciencias de la Sustentabilidad (2 cursos).</li> </ul>
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	Diagnóstico de equidad de género con énfasis en la discriminación y violencia en el ámbito laboral y escolar.
Universidad Autónoma de Querétaro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnóstico de Conciliación Trabajo Familia durante 2019.</li> <li>• Diagnóstico de Estereotipos de Género a las y los estudiantes.</li> </ul>
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey	Comités Equalitec, Impulsa, MIC (mujeres Ingeniería). UNIDAS Universidad de Austin/TEC.
Universidad Pedagógica Nacional 141, Guadalajara	Se propicia la transversalización de la perspectiva de género en la docencia, la investigación, la vinculación.

Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelo Educativo con eje transversal de perspectiva de género (noviembre 2019).</li> <li>• 3 de 37 cuerpos académicos, relacionados con temáticas de género y derechos humanos.</li> <li>• 3 libros publicados en temáticas de equidad y género (2016-2019).</li> </ul>
Universidad Veracruzana	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centro de Estudios de Género y Maestría en Estudios de Género.</li> <li>• “Centro de Desarrollo Humano e Integral de los Universitarios”.</li> </ul>
Universidad Iberoamericana Ciudad de México	Transversalización de la perspectiva de género en los planes de estudio.
Universidad Tecnológica de León	Se fomentan acciones del profesorado para la realización de investigación y estudios de género.
Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa de Maestría en Estudios de la Mujer.</li> <li>• Programa de Doctorado en Estudios Feministas.</li> </ul>
Universidad Autónoma de Chiapas	Diseño de una asignatura “Derechos humanos y género” para implementarse de manera obligatoria.
Universidad Autónoma de Tlaxcala	Se ha incorporado en planes de estudio el tema de igualdad de género.

Fuente: Construcción propia

## Programas de estudios e investigación

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), mediante la cual se apoyaron distintos proyectos de IES y asociaciones civiles.

También surgieron varios programas educativos formales que se han establecido en las distintas IES del país. A continuación, se presenta la oferta de estos:

Tabla 18. Programas de Estudios de Género

Institución de educación superior	Programas de Estudios
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad Autónoma Indígena del Estado de México</li> <li>• Universidad Virtual del Estado de Michoacán</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Licenciaturas en Estudios de Género</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad Pedagógica Nacional Ajusco</li> <li>• Universidad Pedagógica Nacional Guadalajara</li> <li>• Universidad Pedagógica Nacional Chihuahua</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Especialidad de Género en Educación</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad Autónoma de Sinaloa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Licenciatura en Estudios de Género</li> <li>• Maestría en Violencias de Género</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad Autónoma del Estado de México</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Especialidad en Género, Violencia y Políticas Públicas</li> <li>• Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad Autónoma de Querétaro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Especialidad en familias y prevención de la violencia</li> <li>• Maestría en Estudios de Género</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad Autónoma de Nuevo León</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maestría de Género en Políticas Públicas</li> <li>• Maestría en Violencia de Género</li> <li>• Maestría en Estudios de Género y Diversidad Sexual</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad Autónoma de Nayarit</li> <li>• Universidad Autónoma de Ciudad Juárez</li> <li>• Universidad Autónoma de Tlaxcala</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maestría en Estudios de Género</li> <li>• Maestría en Estudios Interdisciplinarios de Género</li> <li>• Maestría en Estudios de Género</li> <li>• Maestría en Políticas Públicas y Género</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO México)</li> <li>• Universidad Anáhuac</li> <li>• Universidad Veracruzana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maestría en Equidad y Desarrollo</li> <li>• Maestría en Estudios de Género</li> <li>• Máster en Género y Derecho: Políticas Públicas contra la Desigualdad (Convenio UAB España)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• CIESAS México</li> <li>• El Colegio de México</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maestría en Estudios de Género</li> <li>• Doctorado en Estudios de Género</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maestría en Estudios de la Mujer</li> <li>• Doctorado en Estudios Feministas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad Iberoamericana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doctorado en Estudios Críticos de Género</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maestría en Estudios de Intervención Feminista</li> <li>• Doctorado en Estudios e Intervención Feminista</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad Nacional Autónoma de México</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Especialidad en Economía Feminista</li> <li>• Especialización en Modelos de intervención con mujeres</li> <li>• Especialización en Género y Derecho</li> <li>• Especialidad en Estudios de Género</li> <li>• Maestría en Estudios de Género</li> <li>• Doctorado en Estudios de Género</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Benemérita Universidad Autónoma de Puebla</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Especialidad en Estudios de Género, Masculinidades y Diversidad</li> <li>• Maestría en Género y Estudios Feministas</li> <li>• Doctorado en Género y Estudios Feministas</li> </ul>

Fuente: Construcción propia

Es importante mencionar que la mayoría de los programas de posgrado están reconocidos por el Sistema Nacional de Posgrado de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (Secihti) antes Conacyt.

## **EJE 9. MASCULINIDADES IGUALITARIAS Y DIVERSIDADES SEXO-GENÉRICAS**

Este eje es de reciente incorporación a la Declaratoria. Se ejecuta el acuerdo de la Reunión Nacional virtual de 2021 en la Universidad Veracruzana y en 2024 en la Reunión realizada en el Campus Hermosillo de la Universidad de Sonora.

El eje busca diseñar capacitaciones y procesos de sensibilización con enfoque de masculinidades que permitan cuestionar los modelos patriarcales de la masculinidad en ámbitos como la salud sexual, el consentimiento sexual, las violencias contra las mujeres y de género, la discriminación hacia personas LGTBTTIQ+, la salud mental, entre otras.

Asimismo, se trata de establecer y promover mecanismos institucionales que aseguren, en el mediano y largo plazos, 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.

### *Acuerdos*

#### **Masculinidades igualitarias**

- Incorporar en las políticas de igualdad de las IES, modelos de trabajo comunitario con hombres que apuesten por su construcción como agentes de cambio.
- Focalizar el trabajo con hombres desde una perspectiva interseccional que incluya el enfoque de juventudes e intercultural, y que diferencie los procesos de sensibilización con hombres jóvenes (alumnado) e integrantes de los sectores académico y administrativo.

- Enfatizar en el trabajo con hombres, la conciencia crítica y la responsabilidad activa respecto a las formas de ejercicio de poder y desigualdad que forman parte del sistema patriarcal.
- Diseñar capacitaciones y procesos de sensibilización con enfoque de masculinidades que permitan cuestionar los modelos patriarcales de la masculinidad en ámbitos como la salud sexual, el consentimiento sexual, las violencias contra las mujeres y de género, la discriminación hacia personas LGTBTTIQ+, la salud mental, entre otras.

### **Diversidades sexo-genéricas**

- Establecer y promover mecanismos institucionales que aseguren, en el mediano y largo plazos, 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.
- Revisar y armonizar la normatividad y políticas de las IES conforme a los estándares de derechos humanos de las diversidades sexo-genéricas.
- Incorporar en las políticas de igualdad, el principio de no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.
- Realizar consultas y diagnósticos participativos con las comunidades LGTBTTIQ+ de las IES, que permitan su visibilidad y la atención a las formas de discriminación, violencia y desigualdad que enfrentan.
- Habilitar espacios libres de discriminación hacia personas LGTBTTIQ+, como sanitarios de acceso universal, sin distinción de género.

### *Avances*

Para la perspectiva de género, las relaciones violentas tienen que ver con la interacción entre las personas, la interpretación sociocultural de las relaciones sociales y el ejercicio de 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? En función de ello, 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.

Algunas IES tienen programas enfocados en los hombres y en temas relacionados con la masculinidad. Entre ellas:

- Universidad Nacional Autónoma de México, Programa Integral de Trabajo con Hombres, a través de la Coordinación para la igualdad de Género (CIGU).
- Universidad de Colima, Programa de Reflexión en Masculinidad.
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Especialidad en Estudios de Género, Masculinidades y Diversidad.
- Universidad Autónoma de Sinaloa, Unidad de Atención a las Masculinidades y Diversidad Sexo Genérica.

Asimismo, de 2022 a 2024, bajo la coordinación de la doctora Lourdes Pacheco, de la Universidad Autónoma de Nayarit, se realizó la investigación *Desarticulando la violencia juvenil y de género en las IES de México*. Una meta fue el estudio de las masculinidades y participaron El Colegio de la Frontera Sur, Universidad Iberoamericana CDMX, Universidad de Colima, Universidad Autónoma de Sinaloa, Universidad de Nayarit, Universidad de Sonora, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Universidad Autónoma de

Yucatán, Universidad Autónoma de Tlaxcala y Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo (CIAD-Hillo).

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.

Además, la perspectiva de género abre el horizonte para percibir otras discriminaciones, por lo que reconoce que la población LGBTTTIQ+ padece discriminación y desigualdad derivado de su identidad y orientación. Es necesario que los protocolos de atención de las violencias incluyan a la población LGBTTTIQ+ como grupo objetivo para garantizar su acceso a la justicia y extender los servicios de apoyo.

En ese sentido, la Universidad Autónoma de Baja California cuenta con un Protocolo especial para atender el problema de la violencia contra las mujeres y personas de la comunidad LGBTTTIQ+ (UABC, 2019). Se trata de garantizar el principio de igualdad y no discriminación para todas las personas.

Por último, para cerrar este apartado, es importante destacar que los ejes en los que se reportan más avances son, el eje 7 de violencia de género y discriminación, el eje de sensibilización y capacitación, y el eje 1 de Legislación y presupuesto, ya que de 43 IES participantes en la x Reunión Nacional, informaron 35, 34 y 33 respectivamente. Al contrario, de los que menos declaran avances son del eje 3 de corresponsabilidad y del 5 de Lenguaje incluyente, con 58.1% de IES que no responden.

Tabla 19. Informe de avances de las IES por ejes de la Declaratoria

Ejes	Declara	No declara
Eje 1. Legislación y presupuesto	33 (76.7%)	10 (23.3%)
Eje 2. Igualdad sustantiva	23 (53.5%)	20 (46.5%)
Eje 3. Corresponsabilidad de la vida personal y familiar	18 (41.9%)	25 (58.1%)
Eje 4. Información, seguimiento y evaluación	22 (51.2%)	21 (48.8%)
Eje 5. Lenguaje incluyente	18 (41.9%)	25 (58.1%)
Eje 6. Sensibilización y capacitación	34 (79.1%)	9 (20.9%)
Eje 7. Violencia de género y discriminación	35 (81.4%)	8 (18.6%)
Eje 8. Estudios de género	23 (53.5%)	20 (46.5%)

Fuente: Construcción propia

#### PENDIENTES: PLANES DE TRABAJO

En las reuniones nacionales 2023 y 2024, se elaboraron planes de trabajo anual, que en cada eje se consideraron estrategias, objetivos, líneas de acción y productos, mismos que fueron elegidos de la declaratoria y los retos detectados.

##### *Eje 1. Legislación y presupuesto*

##### **Estrategias:**

- Generar funciones de acompañamiento y asesoría de las exrepresentantes institucionales de la RENIES, a través de la figura de un Consejo Consultivo.
- Gestionar la asignación de recursos públicos para la aplicación de la Ley General de Educación Superior en torno a la igualdad sustantiva y contra las violencias.

- Contar con instancias de representación de igualdad sustantiva en órganos de gobierno de las IES.

Objetivo	Líneas de acción	Producto
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporar la perspectiva de género en la normatividad de las IES en concordancia con la legislación internacional y nacional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convocar a exrepresentantes a integrarse al Consejo Consultivo.</li> <li>• Buscar que se asignen recursos institucionales a políticas de igualdad sustantiva para transversalizar la perspectiva de género en las IES.</li> <li>• Impulsar la creación de comisiones de igualdad en espacios de toma de decisiones institucionales que fortalezcan la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformar el Consejo Consultivo de la RENIES.</li> <li>• Modelo de asignación de presupuesto con perspectiva de género y no discriminación.</li> <li>• Directrices o lineamientos para la conformación de comisiones de igualdad en los órganos de gobierno de las IES.</li> </ul>

En el informe de la comisión de este eje, se señala que se diseña un instrumento que permita evaluar de manera integral el compromiso de las instituciones con la igualdad de género, considerando áreas clave como las unidades para la igualdad de género y la existencia de presupuestos etiquetados. En particular, se centra en el desarrollo de un modelo de asignación presupuestaria con perspectiva de género y no discriminación, que sirva de guía práctica para fortalecer la transversalización de la perspectiva de género en el uso de los recursos institucionales.

## *Eje 2. Igualdad sustantiva*

### **Estrategias:**

- Impulsar espacios para compartir experiencias de éxito e impulsar la igualdad de género en las IES.
- Visibilizar las desigualdades en las IES con perspectiva interseccional para identificar las discriminaciones por identidad, edad, maternidad, estado civil, capacitismo, orientación sexual, entre otras.
- Promover una campaña en la que se dé a conocer la necesidad de incluir la igualdad de género en la legislación de las IES e incorporar dos principios: el 3 de 3 y la rendición de cuentas y transparencia.

Objetivo	Líneas de acción	Producto
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar una política institucional que, en el mediano y largo plazos, asegure la participación igualitaria en los distintos ámbitos universitarios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear mecanismos de buenas prácticas para vincular el plan de igualdad de género con el plan de desarrollo institucional.</li> <li>• Promover acuerdos de los órganos de gobierno para que se incluya la paridad y la alternancia de género en los principales documentos normativos de las IES.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento a las buenas prácticas implementadas por las IES.</li> <li>• Documento base para la paridad de género en las IES.</li> </ul>

La comisión informa que se diseña una Especialidad en Educación para la Paz, Igualdad de Género y Derechos Humanos avalada por la ANUIES, con el propósito de formar al profesorado como especialistas capaces de dar respuesta a los conflictos y lograr una mejor convivencia en el ámbito escolar y universitario.



### *Eje 3. Corresponsabilidad de la vida personal y familiar en las comunidades de las IES*

#### **Estrategias:**

- Promover la flexibilidad de horarios, teletrabajos y guardias, para que los hombres también ejerzan su paternidad y fomentar la corresponsabilidad.
- Realizar acciones afirmativas como permisos de maternidad y paternidad, horarios flexibles, espacios de lactancia, guarderías infantiles y otras, al personal que labora y estudia en las IES.
- Coordinarse con los departamentos de servicios escolares, recursos humanos, sindicatos, etc., para elaborar indicadores en materia de corresponsabilidad y uso del tiempo.
- Recabar información sobre las acciones de igualdad de género que en las IES promueven corresponsabilidad familia-trabajo-estudio en los diferentes ámbitos que integran la comunidad universitaria.

Objetivo	Líneas de acción	Producto
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover medidas que disminuyan la tensión entre los ámbitos laboral, académico, familiar y personal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incidir en la legislación universitaria con medidas que permitan y fomenten la corresponsabilidad de la vida personal, familiar, estudiantil y laboral en la validación de permisos, licencias, lactarios, apoyos económicos, infraestructura, entre otras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento base para la construcción del programa de corresponsabilidad de la vida personal y familiar en las comunidades de las IES.</li> <li>• Acuerdo para la inclusión del principio de corresponsabilidad en la normativa universitaria.</li> </ul>

- Llevar a cabo una campaña que sensibilice sobre nuevas formas de maternidad y paternidad, la cual incluya romper roles y estereotipos.

Reconociendo que cada grupo o sector de la comunidad en las IES enfrenta desafíos particulares en la conciliación del trabajo o estudio con la vida familiar y personal, este eje trata de explorar cómo se entrelazan las dinámicas señaladas, para lo cual cuenta con tres cuestionarios específicos dirigidos a docentes, personal administrativo y estudiantes. Los instrumentos fueron distribuidos a las IES y se están recibiendo las respuestas. Se busca que este sondeo sirva de base para el diseño de políticas institucionales más sensibles a la diversidad de trayectorias y necesidades, favoreciendo entornos académicos más igualitarios, inclusivos y con perspectiva de género.

#### *Eje 4. Información, seguimiento y evaluación con perspectiva de género*

##### **Estrategias:**

- Realizar diagnósticos actualizados sobre la condición que guarda la igualdad de género en cada institución.
- Diseñar infografías sobre la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones en las IES.

Objetivo	Líneas de acción	Producto
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar un sistema de indicadores para evaluar el impacto de las acciones y sus procesos en igualdad de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lograr que se asignen recursos para generar diagnósticos con variables interseccionales, cuando menos una vez por cada administración o rectorado.</li> <li>• Elaborar un instrumento para obtener aspectos cualitativos que no se identifican con las variables del ONIGIES.</li> <li>• Articular información de la comisión con el ONIGIES para fortalecer y actualizar el banco de datos de la RENIES.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instrumento de diagnóstico validado por la RENIES.</li> <li>• Modelo sistematizado de manejo de bases de datos que permita la desagregación por género, incorporando variables e indicadores homologados para todas las IES en formato digital.</li> <li>• Entrega de un distintivo por avances hacia la igualdad de género.</li> </ul>

Se informa que se aplicó una encuesta sobre paridad de género en las IES, con el objetivo de conocer los avances y desafíos en la representación equitativa entre mujeres y hombres en los distintos niveles y ámbitos institucionales. El instrumento fue respondido por 33 IES, entre ellas 27 instituciones públicas, tres centros de investigación, dos tecnológicos y una universidad particular, lo que refleja una participación diversa del sistema de educación superior en México. Esta información resulta fundamental para identificar brechas, generar diagnósticos y orientar políticas que promuevan una mayor equidad de género en los espacios académicos, administrativos y de toma de decisiones dentro de las IES.

### *Eje 5. Lenguaje incluyente*

#### **Estrategias:**

- Revisar todos los documentos públicos e internos de la IES, a fin de que contengan lenguaje incluyente, tales como títulos, actas de examen, constancias, reglamentos, páginas web, lemas, noticias en boletines, etcétera.
- Diseñar e implementar campañas de sensibilización que contribuyan al uso del lenguaje incluyente y no sexista.

Objetivo	Líneas de acción	Producto
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar el uso del lenguaje incluyente en todas las prácticas institucionales de las IES.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar un documento base que impulse el uso del lenguaje incluyente y no sexista en la IES.</li> <li>• Capacitar a la comunidad universitaria y tecnológica en el uso del lenguaje incluyente y no sexista.</li> <li>• Propiciar la formación de especialistas en lenguaje incluyente en la IES.</li> <li>• Realizar campañas de sensibilización que contribuyan a una cultura del uso del lenguaje incluyente y no sexista.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear un directorio de especialistas en lenguaje incluyente.</li> <li>• Programa de formación en el uso del lenguaje incluyente y no sexista para integrantes de la RENIES.</li> <li>• Diplomado virtual de lenguaje incluyente, dirigido a las comunidades de las IES que integran la RENIES.</li> <li>• Programa conmemorativo por el Día del Natalicio de Rosario Castellanos.</li> </ul>

Con el fin de promover una comunicación igualitaria y representativa de la diversidad de género en el ámbito de la educación superior, se diseñó un taller virtual sobre lenguaje incluyente dirigido a estudiantado, personal docente, administrativo y autoridades de las instituciones que integran la RENIES. Este

espacio, compuesto por seis sesiones de dos horas cada una, busca generar conciencia crítica sobre el papel del lenguaje en la transformación social y brindar herramientas prácticas para su uso en contextos académicos, administrativos y oficiales. Por medio de una metodología participativa y dinámica que incluye análisis de casos, ejercicios prácticos, debates y recursos audiovisuales, el taller invita al diálogo y al compromiso institucional con la igualdad de género.

### *Eje 6. Sensibilización y capacitación*

#### **Estrategias:**

- Orientar la capacitación de toda la comunidad universitaria hacia la transformación cultural, a fin de que se logre la igualdad de género.
- Compartir acuerdos con las instancias de género para generar estrategias vinculadas de sensibilización y capacitación.
- Capacitar en perspectiva de género mediante cursos obligatorios en todas las facultades y programas educativos.

Objetivo	Líneas de acción	Producto
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proponer programas permanentes de sensibilización y capacitación para profesionalizar en igualdad y no discriminación en las distintas poblaciones de la comunidad de las IES.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar programas de sensibilización donde se visibilice el sexismo, la desigualdad de género y se propongan nuevas formas de convivencia.</li> <li>• Producir y editar materiales de sensibilización dirigidos a la comunidad universitaria que se utilicen en distintas plataformas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento de criterios mínimos para programas integrales de sensibilización.</li> <li>• Propuesta de características de repositorio.</li> <li>• Programa integral de sensibilización a la comunidad universitaria.</li> </ul>

El programa integral de sensibilización pretende fomentar una cultura incluyente, igualitaria y libre de discriminación en las IES, mediante acciones articuladas. Con la participación de todas las áreas institucionales, se promueven medidas permanentes, tanto curriculares como extracurriculares, que fortalezcan el respeto a los derechos humanos, la diversidad sexual, la educación para la paz y la igualdad de género. Este enfoque integral parte de diagnósticos institucionales, establece objetivos claros y se basa en marcos normativos y evidencia aplicada. Las acciones contemplan desde campañas informativas y cursos obligatorios, hasta espacios de reflexión y profesionalización del personal, asegurando una transformación profunda y sostenida del ambiente universitario.

### *Eje 7. Violencia de género, discriminación y derechos humanos*

#### **Estrategias:**

- Identificar riesgos y promover la seguridad de quienes integran los comités de apoyo a víctimas.
- Compartir buenas prácticas en torno a prevención, investigación de casos y homologación de sanciones.
- Contar con medidas que impidan la contratación a personas con antecedentes de agresión (aplicación de la 3 de 3).
- Adecuar la normativa de las IES para incluir la perspectiva de género en la identificación, prevención y atención de las violencias de género y discriminación.

Objetivo	Líneas de acción	Producto
<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover el respeto a los derechos humanos con perspectiva de género en las IES y protocolos para la prevención, atención y sanción de violencia de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proponer, diseñar y compartir estrategias e información sobre prevención, atención y sanción a la violencia de género y a cualquier forma de discriminación.</li> <li>Dar seguimiento y continuidad al observatorio con los indicadores sobre violencia de género y discriminación en las IES.</li> <li>Vigilar la aplicación de medidas de reparación del daño y no repetición, junto con acciones integrales de apoyo a las víctimas.</li> <li>Crear mecanismos e instrumentos que detecten personas y áreas de trabajo con problemas de violencias de género.</li> <li>Buscar la adecuación de instalaciones para garantizar espacios dignos y libres de acoso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reporte técnico con parámetros mínimos que las IES deben de incluir para adecuar su normatividad con perspectiva de género.</li> <li>Diagnóstico integral en colaboración con Intersecta para analizar los diversos tipos y modalidades de violencias de género en las IES.</li> <li>Evaluar los protocolos de actuación existentes para la prevención, atención y sanción de las violencias de género, para identificar fortalezas y debilidades, y proponer estrategias para su mejora.</li> <li>Incorporar en los instrumentos de evaluación docente, indicadores de violencia.</li> <li>Generar estudios sobre seguridad en los espacios de las IES desde una perspectiva de género.</li> </ul>

Como parte del compromiso institucional por fortalecer los mecanismos de prevención, atención y sanción de las violencias de género, se emprendió la actualización de los protocolos de actuación en las IES; con este objetivo se generó un código QR que permite la participación de la comunidad educativa, socializar la información y recibir comentarios, sugerencias y aportaciones de

manera ágil y accesible. Paralelamente, se da seguimiento al diagnóstico desarrollado por Intersecta en coordinación con la RENIES, el cual busca comprender las distintas formas de violencias que vive el estudiantado, personal administrativo y académico en las IES que integran la Red Nacional.

### *Eje 8. Estudios de género*

#### **Estrategias:**

- Impulsar la generación de unidades o áreas específicas para desarrollar los estudios de género.
- Establecer redes académicas para compartir experiencias y fortalecer la movilidad y publicaciones conjuntas.
- Recopilar y sistematizar información de la IES sobre asignaturas en licenciatura obligatorias u optativas, así como la oferta de programas de posgrados en estudios de género que existen en las IES del país.
- Identificar líneas de investigación y generación del conocimiento incipientes en estudios de género.

Objetivo	Líneas de acción	Producto
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover la incorporación de asignaturas obligatorias sobre relaciones de género en los planes de estudio como herramientas teórico-metodológica en todas las áreas de conocimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyar el diseño temático de actividades de capacitación y sensibilización a personal docente, directivo y administrativo.</li> <li>• Diseñar asignaturas obligatorias que aborden relaciones de género desde una perspectiva interdisciplinaria y contextual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa de formación docente con perspectiva de género.</li> <li>• Publicación de compilación de materias y propuesta general de asignatura en materia de género.</li> <li>• Programas tipo de asignatura en estudios de género.</li> </ul>



- Crear una comisión que genere información, incida y promueva en la investigación, así como en el diseño y cambios curriculares.

En el marco de este eje, se está llevando a cabo una encuesta dirigida a todas las instituciones de educación superior que integran la RENIES, que busca conocer la existencia de programas educativos en género, el nivel educativo en el que se imparten y las áreas del conocimiento involucradas. Además, indaga sobre materias relacionadas con estudios de la mujer, género y feminismos, así como investigaciones desarrolladas con perspectiva de género, sus temas, autoras, repositorios y publicaciones asociadas.

### *Eje 9. Masculinidades igualitarias y diversidades sexo-genéricas*

#### **Estrategias:**

- Promover mecanismos institucionales que aseguren la participación igualitaria de todas las personas en los distintos ámbitos de la educación superior, eliminando cualquier tipo de discriminación por razones de género, identidad y expresión de género, orientación sexual o identidad cultural.

Objetivo	Líneas de acción	Producto
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar cambios culturales al cuestionar los modelos patriarcales de la masculinidad en ámbitos como la salud mental y sexual, el consentimiento, las violencias contra las mujeres y de género, la discriminación hacia personas LGTBTTIQ+ y otras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporar en las políticas de igualdad, el principio de no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.</li> <li>• Diseñar capacitaciones y procesos de sensibilización que permitan cuestionar los modelos patriarcales de la masculinidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo para la atención de diversidades sexo-genéricas que norme la creación de espacios libres de discriminación.</li> <li>• Programa integral de formación y sensibilización en masculinidades igualitarias y corresponsables.</li> </ul>

En este eje, se informa que, por una parte, se promoverán reflexiones sobre masculinidades igualitarias en todos los niveles de la comunidad y, por otra, se llevarán a cabo espacios de diálogo y consulta participativa con estudiantado, personas docentes y personal administrativo de identidades sexo-genéricas diversas, con el objetivo de generar diagnósticos sensibles y cercanos a sus realidades. En ambos casos, se van a aplicar entrevistas y grupos focales que permitirán visibilizar experiencias de exclusión y necesidades específicas. A partir de estos insumos, se diseñará la propuesta de políticas institucionales, orientadas a garantizar la igualdad, erradicar la discriminación y fomentar una cultura universitaria que reconozca y valore la inclusión y la diversidad.

En conjunto, estas acciones reflejan un esfuerzo colectivo y sensible por construir entornos educativos más seguros, igualitarios y libres de discriminación.

## CONCLUSIONES

A lo largo de 15 años se ha demostrado que la perspectiva de género no es un tema accesorio en las IES. Al contrario, es un elemento estructural dentro de la organización, la gestión, la docencia y la investigación, pues trata de identificar, visibilizar la producción, reproducción y naturalización de la desigualdad, la discriminación y el sexismo en las instituciones de educación superior.

Con motivo de su décimo quinto aniversario, la RENIES da cuenta de su trayectoria marcada por logros, compromisos y retos al interior de las comunidades de las IES del país. Desde 2009 se ha trabajado en la transversalización de la perspectiva de género en todos los ámbitos: docencia, investigación, gestión y vida universitaria, una de sus principales aportaciones es la Declaratoria “Caminos hacia la Igualdad”, misma que contiene la agenda que cada IES debe implementar en materia de igualdad de género.

Así, entre los logros, tenemos que la mayoría de las IES cuentan con *Unidades de Igualdad de Género*, y algunas tienen esas instancias vinculadas a las rectorías, lo que implica tener un nivel importante en la toma de decisiones.

Las IES han elaborado diagnósticos para conocer la situación en temas de desigualdad, discriminación y violencia de género. Estos estudios dieron origen a diversas publicaciones académicas y permitieron visibilizar problemáticas antes ignoradas.

Otra acción importante fue la creación del *Protocolo* para la prevención, atención y sanción de las violencias de género. Actualmente la mayoría de las IES cuentan con estos mecanismos y dan seguimiento a los casos.

Se incrementaron los cursos y generaron acciones de *capacitación* en igualdad y género. Además, se han desarrollado campañas de *sensibilización* contra las violencias, la discriminación, el acoso y hostigamiento sexual.

También, en el ámbito de la *formación y capacitación*, se ha consolidado una oferta académica que incluye licenciaturas, diplomados, especialidades, maestrías y doctorados. Así como asignaturas obligatorias y optativas en las diversas áreas del conocimiento.

A favor de la *corresponsabilidad familiar-laboral-estudiantil*, se facilitaron los trámites para ejercer las licencias de paternidad por cinco o diez días, se han instalado lactarios, baños de uso para todas las personas, estancias infantiles para hijos e hijas del estudiantado, acciones por una menstruación digna, que no sólo incluyen la entrega de insumos, sino también actividades educativas para eliminar estigmas y estereotipos, entre otras acciones que garantizan la inclusión con dignidad y justicia.

En distinta medida, en todas las IES se han desarrollado *estadísticas* desagregadas por sexo y se delinean indicadores de género. Asimismo, se promueven cursos, talleres y campañas sobre *lenguaje no sexista* y se cuenta con un acervo documental de manuales, guías, lineamientos y recomendaciones institucionales para el uso de *lenguaje incluyente*.

Finalmente, hay que subrayar que la RENIES se ha construido y fortalecido con cada una de las acciones de sus representantes, por lo que es producto del esfuerzo colectivo. Es gracias a todas, todos y todes que hemos logrado avanzar. El compromiso es seguir construyendo una cultura universitaria basada en la igualdad, el respeto y la justicia de género, con la mirada puesta en el futuro y la certeza de que los cambios profundos se logran con trabajo colaborativo y en unidad.

Sin duda, la RENIES-Igualdad ha logrado avances significativos en la implementación de la igualdad de género y la creación de ambientes seguros en los espacios educativos. Todo ello busca posicionar en el ámbito nacional la perspectiva de género y las políticas de igualdad en las IES. Sin embargo, todavía se cuenta con grandes retos por lo que es necesario continuar trabajando y fortaleciendo las iniciativas para asegurar un cambio duradero y significativo.

Tabla 20. Retos por ejes de la Declaratoria

Ejes	Retos
Eje 1. Legislación y presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajar en la aplicación del marco normativo sobre igualdad de género con base en la Ley General de Educación Superior, además de su difusión mediante campañas que promuevan su implementación.</li> <li>• Armonizar con el principio de igualdad todos los documentos de legislación de las IES como leyes orgánicas o acta constitutiva, estatutos, plan de desarrollo institucional, reglamentos y normativa de presupuestos y transparencia.</li> <li>• Asignación de recursos financieros específicos para el desarrollo de programas de igualdad dentro de la estructura institucional.</li> </ul>
Eje 2. Igualdad sustantiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear consejos generales o comités universitarios de igualdad -a nivel de la administración central- que permita incidir en la política universitaria, a partir del impulso de acciones afirmativas.</li> <li>• Que la igualdad sustantiva -de acuerdo con la Ley General de Educación Superior- se integre como una política institucional.</li> <li>• Contar en cada escuela, facultad o unidad académica con una comisión de igualdad de género, conformada de manera paritaria, para que emprendan las funciones de implementación de las tareas que correspondan en la materia.</li> <li>• Implementación de cursos de formación en género y derechos humanos dirigidos a todo el funcionariado.</li> </ul>
Eje 3. Corresponsabilidad de la vida personal y familiar en las comunidades de las IES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover normas específicas armonizadas con la OIT y la Ley Federal del Trabajo e integrar en los contratos colectivos la corresponsabilidad de cuidados para involucrar a los sindicatos.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseguir que las medidas laborales en beneficio de los cuidados, también se apliquen al estudiantado en sus justas dimensiones.</li> </ul>
Eje 4. Información, seguimiento y evaluación con perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar una propuesta homologada de diagnósticos, que pueda ser comparable y evaluable por la RENIES.</li> <li>• Incorporar en los informes institucionales un apartado de acciones a favor de la igualdad de género.</li> <li>• Contar con un sistema de indicadores para evaluar los avances, con seguimiento periódico y publicación de resultados a la comunidad de las IES.</li> </ul>
Eje 5. Lenguaje incluyente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulsar el uso de lenguaje no sexista en la comunicación verbal y escrita, así como en la normativa, títulos, páginas web y demás papelería administrativa.</li> <li>• Generar un documento guía y capacitar a las comunidades universitarias, de educación superior y tecnológicas en el uso del lenguaje incluyente y no sexista.</li> </ul>
Eje 6. Sensibilización y capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Replantear las formas de abordar la sensibilización, a partir de las líneas de intervención de la RENIES, para que las estrategias y programas sean desde la misma perspectiva y los nuevos paradigmas.</li> </ul>
Eje 7. Violencia de género, discriminación y derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar en la elaboración y revisión de protocolos de prevención y atención de las violencias de género, retomando las experiencias exitosas.</li> <li>• Promover formas de reparación del daño no punitivas, pero con incidencia pedagógica para prevenir la no repetición de los actos.</li> <li>• Evaluar periódicamente la implementación y eficacia de los protocolos de atención a violencias de género en las IES.</li> </ul>

Eje 8. Estudios de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporar la perspectiva de género en los programas educativos de todas las disciplinas, asegurando que el contenido académico no perpetúe estereotipos de género.</li> <li>• Promover posgrados interinstitucionales en estudios de género.</li> <li>• Incentivar y apoyar con financiamiento proyectos de investigación que aborden desigualdades estructurales con perspectiva de género y teoría feminista.</li> </ul>
Eje 9. Masculinidades Igualitarias y diversidades sexo-genéricas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lograr una cultura de respeto a la diversidad, combatiendo prejuicios y resistencias.</li> <li>• Visibilizar las contribuciones de personas LGTBTTIQ+ en las diversas áreas del conocimiento.</li> </ul>

Fuente: Construcción propia

De ahí que los pendientes todavía sean muchos, por lo que se propone una agenda de mínimos que incluya:

- Política institucional de compromiso con la igualdad de género.
- Unidad para la igualdad de género.
- Diagnóstico de las condiciones de igualdad en la IES.
- Plan de igualdad institucional.
- Protocolo para prevenir, atender y sancionar la violencia de género.
- Pronunciamiento de cero tolerancia a la violencia de género.

Las IES ya no tienen excusas para evadir su responsabilidad, no sólo deben ser casas del conocimiento, sino que deben consolidarse como casas del reconocimiento y vigencia de los derechos humanos, del respeto y convivencia pacífica entre las personas, así como de la igualdad sustantiva entre los géneros.

La contribución de las IES al desarrollo nacional, mediante la formación de recursos humanos y el desarrollo científico y tecnológico, tiene una función socializadora y un efecto multiplicador que impacta hacia afuera de sus comunidades, por lo que los logros que estas instituciones alcancen en relación con la igualdad de género tendrán siempre repercusiones sobre los distintos ámbitos que conforman nuestras sociedades (Buquet, 2011, p. 217).

En fin, con la transversalización de género se pretende construir una comunidad académica con principios de igualdad y no discriminación, garante de derechos y justicia para todos, todas y todes sus integrantes, armonizar sus normas internas y prácticas para que se valore el cogobierno, la paridad, la igualdad de oportunidades y las acciones afirmativas en beneficio de quienes integran la comunidad académica, estudiantil y administrativa.

¡Ese es el camino para la igualdad!



## REFERENCIAS

- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (2017, 7 diciembre). *Aprobación de RENIES como Red Nacional ANUIES*. [https://wp.uco.mx/renies/wp-content/uploads/2018/04/aprobacion\\_renies.pdf](https://wp.uco.mx/renies/wp-content/uploads/2018/04/aprobacion_renies.pdf)
- Buquet, Ana (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior: Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles educativos*, 33(spe), 211-225. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13221258018>
- Buquet, Ana; Mingo, Araceli y Moreno, Hortensia. (2018). Imaginario social y expulsión de las mujeres de la educación superior. *Revista de Educación Superior*, ANUIES. 47(185), 83-108.
- Consejo de Europa-ONU (1997). *Mainstreaming de género. Marco conceptual metodología y presentación de "buenas prácticas"*.
- Galván, Norma et al (2025). Diagnóstico de Igualdad de Género en las IES. Grupo de apoyo a la Comisión Nacional de Género, ANUIES.
- Gamboa, Flor. (2019). Acoso Sexual en La Universidad de Protocolos y Protocolos. *Nómadas*, Núm. 51, 211-221. <https://doi.org/10.30578/nomadas.n51a12>
- Güereca Torres, Raquel. (2024). Paridad de género en educación superior y ciencia. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Lagarde, Marcela. (2023). *Claves feministas para el poderío y la autonomía de las mujeres*. Siglo XXI editores.

- Ley General de Educación Superior. (2021, 20 de abril). *Diario Oficial de la Federación*. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES\\_200421.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf)
- Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior. (2021). *Informe General de Resultados 2021*. Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en Instituciones de Educación Superior. [https://onigies.unam.mx/media/annual\\_report/Informe\\_general\\_ONIGIES.\\_2021.\\_.pdf](https://onigies.unam.mx/media/annual_report/Informe_general_ONIGIES._2021._.pdf)
- Organización de Naciones Unidas. *Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, 4 a 15 de septiembre de 1995, Beijing, China*. Naciones Unidas. Conferencias Mujeres e igualdad de género <https://www.un.org/es/conferences/women/beijing1995>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (1998, 5-9 de octubre). *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y acción*. [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000113878\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000113878_spa)
- Pacheco, Lourdes. (Coord.). (2022). ¿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. (Coord.). (2024). *Tendederos. Irrupción de las estudiantes en el claustro*. Editorial Silla Vacía/Universidad Autónoma de Nayarit. [https://www.uan.edu.mx/d/avisos/2024/Noviembre/TENDEDEROS\\_Ebook\\_compressed.pdf](https://www.uan.edu.mx/d/avisos/2024/Noviembre/TENDEDEROS_Ebook_compressed.pdf)
- PUEG, UNAM e INMUJERES. (2010). *Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior*. <https://cieg.unam.mx/img/igualdad/eisistindi.pdf>

- Red Nacional de Instituciones de Educación Superior “Caminos para la Igualdad de Género”. (2021, enero). Modelo para la Atención de la Violencia de Género en Instituciones de Educación Superior. <https://www.anuies.mx/media/docs/avisos/pdf/210202094920ModeloDeProtocolo.pdf>
- Red Nacional de Instituciones de Educación Superior “Caminos para la Igualdad de Género”. (2021, enero). *Fundamentación para la creación de una Instancia de Igualdad en cada IES*. <https://www.anuies.mx/media/docs/avisos/pdf/210202094448+InstanciaDeIgualdad.pdf>
- Red Nacional de Instituciones de Educación Superior “Caminos para la Igualdad de Género”. (2021, enero). *Propuesta de Plan de Igualdad de Género en las IES*. <https://www.anuies.mx/media/docs/avisos/pdf/210202095358Plan+de+Igualdad+de+Ge-CC-81nero.pdf>
- Red Nacional de Instituciones de Educación Superior “Caminos para la Igualdad de Género”. (2023, octubre). *Diagnóstico Unidades de Igualdad de Género en las IES*. <https://www.anuies.mx/media/docs/avisos/pdf/240116033035DIAGNO-CC-81STICO+UNIDADES+DE+IGUALDAD+2023.pdf>
- Red Nacional de Instituciones de Educación Superior “Caminos para la Igualdad de Género”. (2009, s.f.). *Declaratoria Caminos para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior*. <https://wp.ucol.mx/renies/index.php/declaratoria/>
- Red Nacional de Instituciones de Educación Superior “Caminos para la Igualdad de Género”. (2012, 22 de octubre). Acuerdo de formalización de RENIES-Igualdad. [https://wp.ucol.mx/renies/wp-content/uploads/2017/06/acuerdo\\_de\\_formalizacion\\_RENIES.pdf](https://wp.ucol.mx/renies/wp-content/uploads/2017/06/acuerdo_de_formalizacion_RENIES.pdf)

- Red Nacional de Instituciones de Educación Superior “Caminos para la Igualdad de Género”. (2015). *Declaratoria Caminos para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior*. <https://www.uv.mx/veracruz/noticias/general/renies-emite-declaratoria-para-lograr-la-equidad-de-genero/>
- Red Nacional de Instituciones de Educación Superior “Caminos para la Igualdad de Género”. (2016, 21 de octubre). *Declaratoria Caminos para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior*. [https://wp.ucol.mx/renies/wp-content/uploads/2017/06/declaratoria\\_RENIES\\_PUEG.pdf](https://wp.ucol.mx/renies/wp-content/uploads/2017/06/declaratoria_RENIES_PUEG.pdf)
- Red Nacional de Instituciones de Educación Superior “Caminos para la Igualdad de Género”. (s.f.). *Acuerdos varios de Reuniones Nacionales*. Disponible en <https://wp.ucol.mx/renies/index.php/reuniones-nacionales/>
- Santa Cruz, Isabel (1992). Sobre el concepto de igualdad: algunas observaciones. *Isegoría*. (6), 145-152. <https://isegoria.revistas.csic.es/index.php/isegoria/article/view/329/330>
- SEP-Inmujeres. (2022, junio). *Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las IES*. [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/Directrices%20SES-INMUJERES.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Directrices%20SES-INMUJERES.pdf)
- Universidad Autónoma de Sinaloa. (2025, febrero). *Ley Orgánica ~ Estatuto General*. UAS. [https://www.uas.edu.mx/pdf/marco\\_juridico/2025/Ley\\_Organica\\_y\\_Estatuto\\_2025.pdf](https://www.uas.edu.mx/pdf/marco_juridico/2025/Ley_Organica_y_Estatuto_2025.pdf)
- Universidad Veracruzana. (2015, marzo). *RENIES emite declaratoria para lograr la equidad de género*. Noticias Regionales. <https://www.uv.mx/veracruz/noticias/general/renies-emite-declaratoria-para-lograr-la-equidad-de-genero/>

## LO FEMENINO Y LO RETICULAR: PODERES REVOLUCIONARIOS DE LA RENIES

Flor de María Gamboa Solís<sup>9</sup>

### RESUMEN

El texto presenta una reflexión sobre lo femenino y lo reticular en el entorno de la RENIES. Comprende dos secciones en las que desarrolla respectivamente cada uno de esos elementos, argumentando que ambos constituyen el poder revolucionario de la RENIES. Lo femenino es pensado a partir de mi experiencia como investigadora que ha colaborado en proyectos interdisciplinarios, interinstitucionales desde hace aproximadamente ocho años bajo la coordinación de Lourdes Pacheco y con la participación de compañeras que han pertenecido o pertenecen a la RENIES. Y teóricamente hablando, se asienta en la perspectiva psicoanalítica que aborda el vacío y lo femenino en relación con el amor y la comunidad. Lo reticular, por otra parte, es retomado desde la visión

---

<sup>9</sup> Doctora en Estudios de Género por la Universidad de Sussex, Reino Unido. Maestra en Psicología de la Educación, perspectiva psicoanalítica, por el Instituto Michoacano de Ciencias de la Educación, Morelia, Michoacán. Psicóloga clínica por la Universidad Autónoma de Querétaro. Coordinadora de la Red de Enlaces Académicos de Género de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Feminista y psicoanalista con práctica clínica desde hace más de veinte años. Madre y cinéfila.

de filósofas feministas que trabajan el concepto como una metáfora inspirada en la labor de tejido y bordado.

### PREÁMBULO

Convocar a la memoria en este escrito es destripar los recuerdos de un andar en cuyos senderos, caminos, brechas y atajos, se ha trenzado de todo: lágrimas, risas, enojos, celebraciones, frustraciones, impotencias, baile, angustias, complicidad, apuestas y utopías. Pero, sobre todo, sororidad, en la acepción recientemente publicada en el muro Facebook de Josefina Cendejas, una de mis amigas más queridas: “relación de hermandad y solidaridad entre mujeres para crear redes de apoyo que empujen cambios sociales para lograr la igualdad” (Cendejas, 2024). Las mujeres más lúcidas, valientes, combativas, tercas, astutas, contundentes, generosas, mal habladas, movidas y determinadas han forjado, en tramas intergeneracionales bordadas por linajes diversos, aquelarre de brebajes y pocimas, ungüentos y bálsamos que han ido pasando de mano en mano, de boca en boca, de alma en alma, de corazón en corazón y de creatividad en creatividad, a tal grado que es imposible recopilar con veracidad y en termómetro con el mejor mercurio todos los beneficios individuales y colectivos de allí derivados.

Todas quienes hemos transitado por la RENIES-Igualdad, hemos mecido cucharón y espátula adentro del cazo de barro negro, arrojando nuestros propios ingredientes. Hemos sido las brujas ancestrales con rostro de presente figurándonos año tras año, aún en nuestra ausencia. Hemos pactado la una con la otra para liberar placeres y cosechar frutos de la más alta calidad sororal, y cuyos poderosos nutrientes nos han llevado a exigirnos incontables hazañas académicas y activistas en los espacios institucionales de educación superior en México. Somos imparables.

## INTRODUCCIÓN

Al calor de una taza de café en días pasados un estudiante me hablaba de lo impresionante que fue observar una noche de tantas, el manto estrellado del cielo a través de su lente fotográfica. Centenas de estrellas, cual granos de azúcar, resplandecían en el cielo de una comunidad purépecha del estado de Michoacán. Nos movimos hacia otros tópicos. Con feminismo de por medio: “¿Hasta cuándo dejarán de luchar las mujeres?” –me preguntó–. “Hasta que todas seamos esas estrellas que usted vio” –le respondí–.

La RENIES es ese manto estrellado que desde 2009, año en que se giró la Declaratoria Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior, y luego modificada por acuerdo de la Asamblea Nacional en Monterrey, Nuevo León, en 2016, nos ha orientado cual carta astral, hacia las posiciones planetarias del feminismo en el universo de las instituciones de educación superior en México.

Fui representante institucional de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH) ante la RENIES por seis años. Durante los cuales me involucré activamente en las reuniones anuales, participé en comisiones especiales, y tuve la gran fortuna de conocer a las mujeres más destacadas, brillantes, lideresas del impulso, creación y concreción de las políticas de igualdad de género en el país.

Desde mis inicios en esa tumultuosa Red, me preguntaba por lo que nos cohesionaba a pesar de nuestras diferencias, no solo personales (edad, clase social, pertenencia étnica, formación disciplinar, identidad sexo-genérica e incluso adherencias religiosas), sino regionales, locales, pues las IES a las que pertenecemos tienen características muy particulares dado el contexto económico, político y cultural donde cada una se asienta. Incluso IES de la misma región se comportan de manera muy distinta entre sí. No es lo mismo una

universidad que un colegio, un centro de investigación o un instituto tecnológico. La Universidad de Guadalajara con su tótem identitario, el león negro, y la Autónoma de Nayarit con el de los ocelotes, explotan rugidos de distintos decibeles cuando sus respectivas representantes toman la palabra en el análisis de alguna problemática que compete a toda la Red. Sí, somos una tribu. Y a pesar de hablar el mismo idioma y compartir el territorio históricamente delimitado por el patriarcado, no somos homogéneas. Ninguna representante institucional es igual a otra, por ende, la mirada que cada una tiene acerca de las necesidades en materia de igualdad de género que hay que atender en las respectivas comunidades educativas, también es distinta.

Después de darle algunas vueltas, llegué a la conclusión que justamente son las diferencias las que nos unen, pero en torno a un eje común que no es otro sino la experiencia de ser mujeres. Pues, aunque en la RENIES no solo hay mujeres como representantes, sí son sus (nuestras) experiencias las que han trazado los caminos que esta agrupación ha recorrido por quince años. Lo que las mujeres sabemos a partir del infortunio histórico que ha implicado ocupar los lugares donde el patriarcado pesa y duele más, se ha traducido en combustible para liberar propuestas, teorías, y creaciones que impulsen el cumplimiento del objetivo general de la RENIES: “fomentar la creación y fortalecer las estrategias institucionales de transversalización e institucionalización de la perspectiva de igualdad de género desde el enfoque feminista, en las IES, a través del diseño de documentos guía que permita avances en los indicadores del ONIGIES.”<sup>10</sup>

Además de preguntarme por lo que hacía de pegamento entre nosotras y promovía un fuerte sentimiento de arraigo, al cual todas quienes fuimos saliendo o “nos fueron saliendo” (al menos las compañeras con quienes tuve

---

<sup>10</sup> Red Nacional “Caminos para la Igualdad”. *Planeación Estratégica 2023-2024* (s. f.). Documento proporcionado por Lydia Ojeda a solicitud de la autora el 5 de agosto de 2024.



mayor acercamiento y hablamos sobre dicho sentimiento) encontramos difícil renunciar, apareció la interrogante por lo que hacía de pegamento de la RENIES en tanto red, esto es, lo que sostiene su cuerpo que ha sido pensado por algunas filósofas feministas como un “referente ontológico fundamental de la existencia en común” (Soler, 2022, p. 17), y en hilo con esa definición, lo que la ha sostenido como un dispositivo de acción y resistencia política en las IES.

Lo que propongo como respuesta a esta última interrogante es el tema total de reflexión en este texto. Les adelanto que tiene que ver con lo femenino y el poder del vacío para forjar comunidad desde lo más singular de cada sujeta (una), por un lado, y por otro, con lo reticular (Castillo, 2022) y el poder de las redes para alterar la ordenación falocéntrica (lineal, vertical) de la política y de las formas sociales binarias que han sido impuestas por la norma masculina y el androcentrismo. Trazaré algunas directrices que mostrarán el sentido por el cual la RENIES es un dispositivo de resistencia política en las IES. Y nuevamente, adelanto que esa evidencia está asociada al hecho de que en esa red se elaboran y se actúan formas de sociabilidad que no son de dominio y muchísimo menos de exterminio.

#### **LO FEMENINO, EL VACÍO Y LA COMUNIDAD RENIES: LA APUESTA POR UN SABER NO-TODO**

Por la noción de lo femenino se pueden entender varias cosas. Tomaré la que nos ofrece el psicoanálisis de la mano de Jairo Gallo (2023), un colega colombiano de abigarradas ideas: lo femenino es “aquello que le dice al todo-fálico masculino que existe un no-todo” (p. 16). Se trata más de un lugar que de una identidad, por eso lo femenino no tiene que ver directamente con una mujer ni con una esencia atada a la anatomía femenina, aunque es cierto que más

mujeres que hombres se ubican allí. Aún más delimitado, lo femenino es un “lugar donde advenir más allá de lo fálico masculino” (Gallo, 2023, p. 90); es al igual que lo masculino, un punto de llegada (Tubert, 1999), y no de partida. No remite a un *a priori* ni a una posición subjetiva originaria y el propio Freud, aunque usó las nociones de masculinidad y feminidad para pensar en la historia del sujeto con base en la historia de su sexualidad, no les atribuyó ningún contenido cierto y estable.

Reservó más bien un margen de indeterminación e incertidumbre para una dimensión subjetiva que no puede reducirse a lo biológico ni a lo social, y comprendió que la asignación de un sentido determinado a esas categorías era el producto de las normas estadísticas y de los ideales culturales (Tubert, 1999, p. 285).

¿Cómo se ha expresado lo femenino en la RENIES ¿Ha sido la RENIES un lugar donde advenir femeninas, más allá del todo-fálico masculino? ¿Qué evidencias hay de esto?

Las respuestas a estas preguntas vienen delineadas desde mi experiencia como integrante/participante en investigaciones grupales e interinstitucionales dirigidas y coordinadas por nuestra grandiosa mentora, aliada, brillante académica y magnífica persona Lourdes Pacheco, quien como todas sabemos, fue por varios años la coordinadora nacional de la RENIES. No fue ésta el espacio donde conocí inicialmente a Lourdes, habíamos coincidido unos poquitos años antes en la Red de Género, Inclusión y Equidad Social de la Región Centro-Occidente de la ANUIES. Ella era la representante de la Universidad Autónoma de Nayarit (UAN) y yo de la UMSNH ante dicha Red. No obstante, fue compartiendo espacios de trabajo, reflexión y acción en la RENIES que se forjaron acercamientos más profundos y amplios, de muchas capas, a través de los cuales se pusieron al descubierto las primeras incidencias palpables de la fuerza de lo femenino para

construir con otras mujeres, de manera muy puntual, al calor del deseo de saber. Cabe recordar que uno de los ejes de incidencia que alberga el Plan de Trabajo de la RENIES, el 8, lleva por nombre “Estudios de género. Investigaciones y estudios de género”, y que, como tal, indica la dedicación de una parte de esta Red al levantamiento de información mediante acciones de investigación.

Desde el primer encuentro con Lourdes hubo lo que en psicoanálisis se conoce como transferencia y en el argot popular como química. Son, sin embargo, términos edulcorados y técnicos de otra cosa que no es sino amor. Lourdes y yo, junto con muchas otras compañeras, nos instalamos en la disposición de compartir, gracias al trampolín del amor naciente al cual se agregó confianza, saberes y experiencias como investigadoras para ir generando diagnósticos, protocolos, tablas, estadísticas, en suma, material tanto cuantitativo como cualitativo para mostrar las desigualdades de género que prevalecían en las IES, así como desarrollar propuestas para revertirlas.

Por medio de Lourdes, y por sus alianzas y lazos con compañeras académicas de otras instituciones, las y los cuales han sido cultivadas y cultivados durante ya varias décadas, se fue gestando un saber hacer con lo real de la vida que cruza nuestras existencias como mujeres en las IES. A partir de 2014, los frutos de ese saber hacer, alimentado por el deseo de saber, que he tenido la fortuna de co-cosechar, son las investigaciones: “Armonización trabajo-familia como estrategia para construir relaciones libres de violencia en las Instituciones de Educación Superior” (2015), “Trayectorias juveniles rurales entre la escuela, el trabajo y la ciudadanía. Posibilidades de agenciamiento de la juventud rural” (2017), “Construyendo liderazgos de mujeres en universidades mexicanas” (2019), y la investigación actualmente en curso: “Desanudando la violencia juvenil y de género en Instituciones de Educación Superior de México”.

Todas estas investigaciones han sido colectivas, interinstitucionales, interdisciplinarias, desplegadas desde la mejor intencionada horizontalidad femi-

nista y coordinadas por Lourdes. Todas las participantes pertenecen o hemos pertenecido a la RENIES. Lo cual es testimonio del poder de lo femenino que aglutina a esta Red, mismo que a pesar de que algunas de nosotras ya no estamos allí de manera formal, continúa sin duda alguna invistiéndonos. No es un poder abstracto, sino aterrizado en actos de la vida académica cotidiana que arman la trayectoria singular de cada una de nosotras contra el poder todo-fálico que se impone en las IES. Si ya cada una de manera individual venía perforando con sus investigaciones ese poder, al hacerlo de manera colectiva, la fuerza perforadora se incrementa y emerge la comunidad anti-patriarcal. La fuerza se parece a la que ejerce un volcán a punto de estallar lava. Imposible no sentir la conmoción.

Además de ese no-todo que lo femenino acuerpa, tenemos el vacío. El cual, como plantea Gallo (2023), es una de las figuras que cobra lo femenino, éste “presentifica el vacío” (p. 14), y por esa razón se le teme y luego, se le rechaza. Nada más temible en las IES que “las mujeres que se mantienen firmes frente a los hombres” (Moran, 2013, p. 89), es decir, que arriesgan el cuello para encarar lo falaz de un saber absoluto, como muchas de las académicas que, desde el feminismo, nos hemos empecinado en arrastrar la pluma y exprimir las neuronas con toda la convicción puesta en la utopía.

El vacío no es la nada ni la ausencia sino el hueco/orificio/agujero a través del cual es posible que la opresión respire y que la utopía se oxigene. Cada una de las investigaciones referidas en líneas anteriores, ha pulido el vacío, haciendo de él, soporte de un modo otro de entrar al “sistema ciencia del mundo” (Pacheco Ladrón de Guevara, 2010, p. 14) y de habitarlo. La cantidad infinita de hallazgos que han sido celebrados en diversas publicaciones y ponencias ha abierto un agujero en el saber androcéntrico, cientificista y patriarcal, cuya única preocupación es cumplir con el imperativo feroz que comanda saberlo todo, conocerlo todo. Es la pretensión sin más ni menos de la ciencia moderna, ta-

juntamente masculina. Tan inoperante para responder a las preguntas existenciales sobre las cuales las investigadoras de la RENIES nos movemos indirecta, directa e indeterminadamente, a veces en espirales inaprensibles y otras como gimnastas sin entrenamiento olímpico: el sentido de la vida, de la violencia, la razón de la maternidad, la muerte, entre otras. Hemos formulado preguntas, inquietudes, cabalgado supuestos teóricos, así como desplegado metodologías que convocan deliberadamente a los afectos, a la ‘amoción’, término éste que he escandido de otro igualmente neológico acuñado por Gallo (2023): “amocionarse” (p. 62), que significa mirar al amor más allá de una emoción. Mirarlo como una pasión de ser.

Sin agujero se hace la nada y con nada es imposible construir algo y se le deja totalmente abierta la puerta al saber absoluto y totalitario. Lo que conlleva inevitablemente violencia, competencia, imposición, despotismo. Las investigadoras feministas en las IES nos resistimos a todos estos males porque no creemos en los ideales científicos ni en la razón pura como medio para alcanzar la verdad. Creemos en el no-todo.

Hacer investigación bordeando el agujero, el vacío, tanto en el sentido de borderarlo, al estilo de bordadoras indígenas para quienes esa labor representa “escribir la voz para caminar la palabra” (p. 17), una frase que tomo de un manual de creación colectiva publicado por el Foro Internacional de Mujeres Indígenas (2023), y en el sentido de ponerle bordes, límites, reviste una potencia particular que tiene que ver con la capacidad de desordenar y desorganizar lo que ha sido ordenado y organizado hegemonícamente como palabra científica por el patriarcado y sus máximos aliados: el capitalismo y el colonialismo.

De ese entretejido ahora llamado interseccional<sup>11</sup>, que permite recuperar el antiesencialismo y antiuniversalismo de la categoría de mujer, hemos aprendido que la experiencia de subordinación no es compartida por igual por todas las mujeres (Golubov, 2016). Las trampas empleadas para neutralizar a las mujeres negras y a las mujeres blancas no son las mismas (Lorde, 1984, p. 118). En la UMSNH esto es palpable de muchas maneras y no precisamente en función del color de piel real sino en el de la piel disciplinaria. A las ingenieras, a las matemáticas, incluso a las biólogas, suele atribuírseles mayor legitimidad científica, mientras que, a las sociólogas, psicólogas o historiadoras, se les disminuye esa cualidad. Lo cual repercute en la percepción que ellas mismas tienen respecto a la subordinación, exclusión o discriminación laboral o académica que viven por el hecho de ser mujeres. En estudios que he realizado en colaboración con otras compañeras a propósito de este asunto, situando población de académicas nicolaítas (Gamboa y Pérez, 2017), fue muy interesante saber a través de entrevistas, que un par de las entrevistadas, ingenieras en acción, no se habían sentido nunca discriminadas. Adujeron que la condición de mujer no tenía nada que ver con la eficacia y abundante producción académica y que todo era cuestión de méritos.

En la RENIES, se convive con todo tipo de pieles disciplinarias y técnicas (no todas las integrantes son académicas), y podría apostar que aquellas que en algún momento coincidieron con las visiones de las compañeras a las que aludí arriba, despertaron de esa ilusión aletargadora gracias al antídoto anti-patriarcal que circula en la RENIES, proveyendo la dosis que cada quien requiera.

---

<sup>11</sup> La interseccionalidad tiene aplicación y se sostiene en distintos paradigmas que abordan la realidad social. “En derechos humanos y género, este concepto se entiende como aquel que permite identificar las múltiples identidades que confluyen en una persona o colectivo para entender las desventajas o privilegios que se le presentan a lo largo de su vida” (Nerio, 2019, p. 29).

Para cerrar esta sección, quiero enfatizar descriptivamente lo que la RENIES ha aportado en la formación de vocaciones científicas feministas y en el fortalecimiento de las carreras y trayectorias de quienes ya traíamos algo de experiencia, igualmente feminista. Esto se ha logrado gracias al cultivo de lo femenino como terreno privilegiado para los cambios revolucionarios, particularmente en las ciencias. La construcción de mundos científicos y académicos alternativos, otros mundos donde el mundo de las cosas es elaborado a partir de criterios éticos que repudian las violencias, las injusticias y la dominación, “la destrucción de la casa del amo” (Lorde, 2003, p. 37), no puede llevarse a cabo si no es movilizandolas herramientas que la propia opresión nos ha forzado a crear.

Así pues, lo femenino le cierra el paso a la clausura de la verdad ostentada por el saber que se presenta como único y legítimo (ostensiblemente masculino), mismo que adquiere esas cualidades gracias a que se labra bajo el dominio de paradigmas epistemológicos y metodológicos positivistas, cientificistas en los que prevalece el esfuerzo por la exclusión de la afectividad y las llamadas emociones pues se les piensa como contaminadoras del intelecto y portadoras del desorden de la realidad. El que las emociones y la afectividad estén atribuidas a las mujeres, ha servido como argumento de congruencia para justificar la exclusión de éstas de ese ámbito, dado que son las portadoras del desorden. La figura del sabelotodo no tiene su contraparte femenina, no al menos en la jerga cotidiana, o si se usa es con tintes de burla. No existe el ‘*womensplaining*’ pero sí el *mansplaining* que tanto ofende a las académicas. En el campo del saber filosófico la cosa se complica aún más dado que como sostiene Michèle Le Doueff, según Teresa Brennan (1990) “la filosofía necesita excluir algo, considerar a este otro excluido como carente de conocimiento, para definirse a sí misma como conocimiento. Clásicamente, el locus carencia es la mujer” (p. 18).

Parece quedar claro entonces, que lo femenino en la ciencia, abre surcos que la transforman; quiebra la fantasía (masculina/fálica) de que se puede

saber todo, pues introduce la falta-en-saber que es la única vía posible para que el mundo ciencia continúe vivo. La apertura de los surcos transformadores no deriva únicamente en el ejercicio crítico y destabilizador de los parámetros y criterios que caracterizan a la ciencia moderna, sino en la construcción de otras formas de pensar, de preguntar y de proponer lecturas del mundo de las cosas. A modo de ilustración, la conversación que Luce Irigaray (1993) sostiene con la bióloga Hélène Rouch, a propósito del rol que juega la placenta en la vida intrauterina. No tiene desperdicio. Alumbra con lo real, en primer lugar, la participación de ese tejido en la gestación de la vida, y en segunda instancia, desenvuelve una elaboración teórica distinta a la del psicoanálisis tradicional. La propuesta de Rouch agujera la representación de la diada narcisista madre-bebé, la supuesta indiferenciación entre una y otrx, con la cual la teoría psicoanalítica justifica la intervención del padre (el tercero excluido), adjudicándole el poder de la mediación, el cual es supremamente importante para la construcción de la subjetividad.

Pero nada de lo fusional ocurre a nivel embrio-fisiológico porque la placenta “funciona como un órgano que es prácticamente independiente del embrión” (Irigaray, 1993, p. 39). Ejerce la función de un rol mediador que impide la fusión madre-feto por lo que pensar la continuidad indiferenciada madre-bebé no es producto sino de la fantasía masculina.

Este tipo de explicaciones y teorizaciones elaboradas por mujeres no solamente desmonta fantasías masculinas, sino pone luz donde había oscuridad. Alumbra otros senderos para pensar en un tema tan trascendente como es el origen de la subjetividad, de lo humano, de la gestación de la vida.



## LO RETICULAR Y LA POLÍTICA DE LO COMÚN EN LA RENIES

Mitologías ancestrales y textos canónicos de gran influencia en la cultura occidental, como *La Odisea* (1999), han asociado hilos, estambres, agujas, bordados y tejidos a las mujeres. Una de las más conocidas imágenes es la de Penélope, artífice suprema del engaño, quien desteje de noche lo que teje de día mientras aguarda el arribo de Odiseo y frena el asedio de sus pretendientes. Las Moiras –Cloto, Atropo y Láquesis– donan vida y muerte manipulando hilos. El destino pende de ellos a capricho de estas extravagantes mujeres. Una referencia más reciente, en la novela *El verano sin hombres* de la increíble Siri Hustvedt (2011), nos lleva, estupor mediante, a la secreta vida de bordado de Abigail. Una mujer anciana con quien la madre de la narradora, anciana también, comparte vivienda en una casa de retiro para personas adultas mayores. Lo fascinante de esta asociación, es lo que Abigail borda. A diferencia de Penélope, quien teje y desteje el sudario mortuario para envolver el cuerpo de Laertes, su suegro, Abigail borda polaridades, contradicciones, coexistencias racionalmente imposibles, “desenmarca lo conocido público y lo desconocido privado” (Castillo, 2022, p. 49).

Un largo camino de mesa verde bordado con árboles de Navidad blancos. Cuando se le daba la vuelta y se abría una cremallera, mostraba de izquierda a derecha cinco mujeres onanistas finamente bordadas sobre un fondo negro [...] una pelirroja a horcajadas sobre la barra de un trapecio, con la cabeza inclinada hacia atrás y la boca abierta, al borde del orgasmo (Hustvedt, 2020, p. 87).

Es necesario no pasar por alto que lo que impulsó la actividad del bordado en Abigail fue una debacle matrimonial, algo que puede entrar en el orden de lo traumático, una herida subjetiva. Así que el bordado puede curar. Lo demuestra

“La manta de curación” o proyecto Patchwork Healing Blanket que fue facilitado por la Dirección de la Casa del Tiempo de la Universidad Autónoma Metropolitana en el 2020. Congregó más de 600 piezas en el zócalo de la Ciudad de México que fueron, cosidas, tejidas e intervenidas por decenas de curanderas, maestras, artistas de alrededor del mundo.

Nació en Oaxaca por iniciativa de la curadora, artista y promotora cultural Marietta Bernstorff quien, a través de su investigación de la historia del patchwork y el acolchado (quilting) en México y Estados Unidos, decidió comenzar este proyecto social con varias amigas curadoras, historiadoras, escritoras y artistas. (Patchwork Healing Blank, s/f).

Freud (1933) no se quedó atrás en el suministro de asociaciones. Osó una interpretación de esta conexión mujeres-hilos, tejido y bordado porque seguramente también le interpeló la exclusividad femenina de la labor. Lamentablemente es una interpretación un tanto desafortunada porque reposa sobre la base de la certeza de que al cuerpo femenino le falta algo o es defectuoso, y luego, las mujeres se avergüenzan de él. Freud plantea que la vergüenza en las mujeres nace con el “propósito originario de ocultar el defecto de los genitales” (1976, p. 122) y que la labor de tejido, logro cultural de las mujeres, obedece a un motivo inconsciente: cubrir los defectuosos genitales. ¡Vaya imaginación!

Afortunadamente, las apropiaciones actuales del bordado y el tejido por las mujeres, principalmente indígenas, le han dado un vuelco total a esta ristra de visiones, entre terroríficas como las que revisten a las Moiras, engañosas, como la que acompaña a Penélope, o muy desencaminadas como la que teje Freud. Dichas labores se han convertido en un manifiesto público de vulnerabilidad, en una estrategia para denunciar injusticias, para caminar la palabra rebelde y crítica. También se han traducido en metodologías restitutivas del cuerpo y de

los afectos dado que éstos se consideran fuentes de obtención de conocimientos y no piedras en el camino. Están totalmente involucrados en la práctica, en el andar de los hilos. Por estas nuevas naturalezas que han adquirido el tejido y el bordado, califican enteramente como un dispositivo político de resistencia.

Para las filósofas Alejandra Castillo (2022) y Jana Soler (2022) esta práctica configura la metafórica de lo reticular y ellas la emplean para describir una política feminista, ya que es capaz de “alterar la ordenación androcéntrica de lo en común” (Castillo, 2002, p. 39). Desde esta perspectiva, lo reticular adquiere su poder en los entrecruzamientos, en los nudos, curvaturas e inclinaciones, que son los movimientos inevitables frente a los agujeros, y figuras muy distintas a las líneas rectas que trazan los programas del androcentrismo, donde identidad, género y sexo están anudados a lo público y lo privado, vertical y jerárquicamente. No es ninguna coincidencia que el pene sea simbolizado como una línea recta, y que el androcentrismo sea falócrata.

La red es un despliegue de cuerpos vivos, lienzos de afectaciones de afectos que al irse moviendo codifican eslabones, ligazones, de clase social, edad, biología, identidad sexo-genérica, pertenencia étnica, diversidad funcional, entre otras, que apuntan hacia un estatuto distinto de las cosas. Se vuelve traslúcido el brillo del agujero. Aflora a la luz la fuerza del vacío. No es fortuito que sean mujeres las que bordan, tejen, las que hacen maravillas con el trenzado de hilos, que se sienten fascinadas con lo que el flujo de nudos provoca sorprendentemente en sus manos, o con el de sus manos haciendo nudos. Una de mis pacientes es testimonio viviente de ello. Renunció al trabajo institucional para abrirse camino de remuneración mediante el tejido.

En este sentido, se anuda lo que antes he planteado como el poder de lo femenino ligado a un vacío, solamente que, en esta sección, el vacío o el agujero está pensado en función de su multiplicidad que configura a la Red que es la RENIES. De cómo en esa malla que se extiende y contrae es posible atisbar

algo de orden político, una “corpo política” (Castillo, 2022, p. 42) y mediante la cual las mujeres buscan de manera ramificada integrar un cuerpo sintiente, pensante y asumido como femenino, capaz de subvertir las lógicas patriarcales que imperan en las IES.

La red tramita la existencia en común, es un signo de lo en común el cual es perseguido afanosamente por la política feminista. Buscamos que nuestra experiencia de subordinación, opresión y dominación en el sistema que vivimos, nos permita co-existir desde una posición ontológica distinta (Soler, 2022). Es decir, que miremos nuestra existencia a partir de una identidad política ubicando las tramas patriarcales que afectan nuestros cuerpos, y que concibamos nuestros cuerpos como procesos, no como unidades monolíticas atrapadas en una estructura vertical, binaria, opositorista donde claramente no podemos existir, si no es cosificadas, desactivadas y silenciadas.

El cuerpo femenino es un cuerpo otro, no en falta, no atrofiado, no sediento de pene, aunque a algunas pueda gustarles, y esa materialidad que es distinta a la materialidad del sexo del que diferimos, impulsa otras latitudes existenciales de pensar la vida. Ese sexo que no es Uno, honrando la magnífica obra de Luce Irigaray (1977), no ha sido concebido legítimamente por las mujeres, dado que los derroteros socio-culturales que cruzan nuestra subjetividad individual y colectiva, están tendenciosamente establecidos por los varones. Ya es de sobra conocido y padecido el hecho de que el cuerpo femenino está cosificado, retirado de toda posibilidad de aportar a lo humano porque es una mercancía, esto es, un bien que se intercambia. “Como mercancías, las mujeres son dos cosas a la vez: objetos de utilidad y portadoras de valor” (Irigaray, 2009, p. 131). Un valor de cambio que ha sido sobreexplotado y una utilidad que ha llegado a proporciones escandalosas. Tan es así que la civilización de la que hoy nos jactamos, se ha erigido sobre la base del intercambio de mujeres. De esto la antropología aporta invaluable testimonios. Uno de ellos, hiper

citado, el texto “El tráfico de mujeres: notas sobre la “economía política” del sexo”, brillantemente labrado por Gayle Rubin (1986).

Si una máxima ha atravesado fervientemente nuestra posición como mujeres feministas en las IES, ha sido la que aboga por la horizontalidad. Procesos horizontales, investigaciones horizontales, acuerdos horizontales, decimos. Sin embargo, tomando en cuenta nuestra existencia en Red, la horizontalidad no sólo se emparenta con ella, sino es uno de sus efectos. En red, no hay un centro al cual dirigirse. Como en la forma del agua, los bordes de la red son nudo tras nudo y no es posible deshacerse de ninguno de ellos, “sin correr el riesgo de deshacerse del tejido en su conjunto” (Castillo, 2022, p. 47).

Con todo lo anteriormente expuesto, abro paso a exponer algunas ideas acerca del poder revolucionario de lo reticular en la política feminista de la RENIES.

Lo primero que he de señalar, es que la RENIES es un entramado entre cuerpos femeninos que hace posible el diálogo intergeneracional, la respiración de la diferencia, el oxígeno de la libertad y de la confianza. Esto significa que a través de los poros que la Red acuerpa, se hace posible tejer las épocas de las que cada cual es producto y productora (hemos estado mujeres de distintas edades, desde muy jóvenes hasta muy maduras o con juventud acumulada, como se escucha por ahí eufemísticamente). En la RENIES no se borran los referentes y directrices culturales que han, de alguna manera, determinado el senti-pensar de cada una de las integrantes, las problemáticas a las que cada quien se ha tenido que enfrentar desde sus distintos contextos y en distintas canchas; no universaliza las batallas. Reconoce que todas somos diferentes pero que esa diferencia no equivale a disputa, ni tiene porque necesariamente desprender hostilidad. No quiere decir, empero, que no se presenten tensiones y desacuerdos, disidencias, pero como afirma Castillo (2022): “Toda corpo política debe afirmarse feministamente disidente” (p. 49). La RENIES está al tanto que todas sufrimos la herida patriarcal pero que en-redadas, esa herida suspende su

torrente hemorrágico y es capaz de cicatrizar. Esto se ha logrado gracias a que el trabajo que realiza, con todo lo arduo que lo implica, se orienta bajo las coordenadas de la confianza, es decir, de la credibilidad en la promesa, en la palabra dada, como plantea la ética de Paul Ricoeur (1999/2011). Es la fianza con la otra: con-fianza, la que afianza los lazos de colaboración.

En segundo término, la RENIES, ha hecho viable y vivible la singularidad de cada una en un entorno que se vive como una comunidad, donde las mujeres no tenemos que pretender no serlo o donde tengamos que travestirnos, ‘masculinizarnos’, como hicieron tantas artistas y científicas en el pasado para ser tomadas en serio o respetadas, o simplemente consideradas. Dentro de la RENIES, se exorciza el temor a perder feminidad (como no es posible en desempeños laborales de gestión del poder y toma de decisiones en los que se mantiene la férrea certeza de que el poder es masculino), de manera que si en alguna intervención durante una reunión, alguien se conmueve y llora, no será recriminada o llamada a *pull yourself together* (recobrar la compostura). Somos desertoras de la división sexual del trabajo. Las actividades y tareas que requieren ejecución, desde las más domésticas o reproductivas (levantar minutas, organizar el espacio, enviar correos) hasta las productivas, se implementan libres del peso de los roles de género. Porque somos un cuerpo en red, no en línea recta. La RENIES no expulsa la maternidad. Hay quienes han asistido con sus hijxs y hay quienes les asisten por teléfono, retirándose un momento de la reunión sin que ello le gane miradas de reproche por no estar siendo suficientemente profesional. O si alguien lo piensa, no lo expresa verbalmente. Lo que sí se expresa son gestos “hacia la profundización de la naturaleza relacional de la existencia” (Soler, 2022, p. 18), como pueden ser el apoyo mutuo. Lo que una no sabe o sabe poco la otra lo aporta o complementa. Esto es muy común en el uso de las tecnologías. Dada la coexistencia de mujeres de distintas generaciones, sale a relucir la diferencia en las habilidades de esa materia. Las muy jóvenes o jóvenes son

mucho más diestras manejando aplicaciones y herramientas en los teléfonos celulares y en las computadoras, mientras que las mayores aprenden junto a ellas. No sucede nada parecido a eso de “ráscate con tus propias uñas”, que es muy típico de las dinámicas de trabajo androcentrado donde el saber y las habilidades son propiedad privada. Nos concebimos, lo sepamos o no, como seres en cuanto relación y, por tanto, comprendemos, nos demos cuenta o no, que existimos en tanto que seres en común, esto es, “como co-existencia” (Nancy, 2000, p. 151). Esto se ha traducido en que la RENIES es un espacio seguro donde se asegura el bien en-común. No solamente eso, también es un espacio –por qué no decirlo– amoroso. Esta caracterización la recupero de una charla informal que tuve con una colega española durante un congreso en Girona el pasado mes de julio. Después de la presentación de trabajos en una mesa que abordaba el tema de la seguridad en los espacios educativos, ella increpó enérgica que ya bastaba de hablar solamente de la seguridad como la aspiración a la que habría que apostarle en aras del acceso a comunidades igualitarias y justas. Era necesario ya arruinar el discurso tecnocrático introduciendo el de los afectos y la poesía. Le agradecí mucho por esa amorosa puntualización.

#### **PALABRAS DE CIERRE**

Los juegos que las niñas jugamos siempre son en cuanto relación con otra, sea esta viva o un objeto que la representa, como las muñecas. Mucho se ha utilizado el juego con muñecas, en la crítica feminista, como un prototipo (Sáenz, et al., 2015) del adiestramiento social al que las mujeres somos sometidas para pensar el nudo de nuestra subjetividad en términos de nuestra disposición a cuidar de otrxs. No se puede negar el perjuicio que esto nos ocasiona. No obstante, es un juego que nos deja marcas profundas en el entendimiento de la existencia social,

de lo que significa el otro, la otra, desde la madre, el padre o quienquiera que nos haya cuidado, hermanas, hermanos, hasta las personas extrañas o desconocidas. Instala en nosotras lentes reticulares para avizorar que no vamos solas en la vida, que no somos individuas, que es a lo que nos quiere reducir el sistema en el que vivimos, “puro viviente sin deseo, consagrado al hiperconsumo o a la hiperproducción” (Gallo, 2023, p. 12). Las marcas subjetivas de ese juego en la historización de nuestra vida muy bien podrían pensarse como las que han trazado los caminos que nos permiten enlazarnos con otras, sosteniendo la diferencia. Ser una con la otra. Y que esa disposición que nos otorga lo femenino facilita el encuentro con otra reconociendo nuestras soledades, nuestros vacíos, así como el vacío que forja el no-todo con el que increpamos al poder fálico del todo o nada como el que opera en las IES.

Nuestros cuerpos en red se comunican entre sí mediante flujos inseminados de afectividad femenina los cuales desbordan cualquier polaridad o dicotomía. Lo que siente una se refleja en la otra porque nuestros cuerpos son memoria viva de la vida que no nos han permitido vivir a nuestras anchas, como mujeres, debido a que siempre ha estado medida y mediada por las necesidades de los varones.

Reconstruir, reeditar la historia de las opresiones, la dominación que ha pesado en nuestros cuerpos y vidas, en el presente, es uno de los grandes y maravillosos regalos que nos ha dado la RENIES. Sus fuentes han sido el alojamiento irrestricto de lo femenino y la subversión de la línea recta a partir del impulso de lo reticular. Por ello la RENIES es revolucionaria.

Estamos re(d)lacionadas, lo que no es decir una obviedad sino exhorto a tomar conciencia de que la re(d)lacionalidad que implica estar nudo a nudo con la otra, es constitutiva de la existencia humana y que las mujeres exponemos su eficacia real y simbólica todos los días, en múltiples contextos y áreas de la vida social. La RENIES es una de ellas.



## REFERENCIAS

- Brennan, Teresa. (1990) Introduction. En Teresa Brennan (Ed.), *Between Feminism and Psychoanalysis* (pp. 1-23). Routledge.
- Buquet, Ana., Cooper, Jennifer, A., Mingo, Araceli, y Moreno, Hortensia,. (Eds.). (2013). *Intrusas en la universidad*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Castillo, Alejandra. (2022). La corpo política y su movimiento reticular. *Asparkia, Investigació Feminista*, 40, 39-52. <https://doi.org/10.6035/asparkia.6246>
- Josefina Cendejas Guízar. (2024, 10 de abril). Ojo, no significa apoyo incondicional a cualquier mujer, "por ser mujer". Este es un equívoco que aprovechan muy bien personas [Publicación de Facebook]. Facebook. <https://www.facebook.com/share/p/1CyZdH4zZu/>
- Foro Internacional de Mujeres Indígenas. (2023). Aportes para la investigación intercultural desde las perspectivas de las Mujeres Indígenas. Bibliotecas. <https://25176774.fs1.hubspotusercontent-eu1.net/hubfs/25176774/APORTES-A-LA-INVESTIGACION-INTERCULTURA-1-1.pdf?hsCtaAttrib=79923698118>
- Freud, Sigmund. (1976). 33ª conferencia, la feminidad. En *Obras completas de Sigmund Freud Volumen 22 (1932-36)* (J. Etcheverry, Trad.) (pp. 104-125). Amorrortu editores. (Original publicado en 1933).

- Gallo, Jairo. (2023). *El amor, el vacío y lo femenino*. Ediciones Kasiyadu.
- Gamboa-Solís, Flor de María., y Migueles Pérez-Abreu, Adriana. (2017). Tiempo de academia y el 'poder' de las mujeres en el desafío familia-trabajo: Las académicas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. *Revista de Estudios de Género. La Ventana*, 5(45), 241-268. <https://doi.org/10.32870/lv.v5i45.5370>
- Gamboa Solís, Flor de María, y Piñón Bedolla, Alondra Rubí (2021). Las huellas del poder, la psicologización, la familia y el patriarcado en los liderazgos de académicas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. En L. Pacheco-Ladrón de Guevara (Coord.). *¿Por qué no hay rectoras en México? Construcción de liderazgos de mujeres en seis universidades públicas: Colima, Guanajuato, Jalisco, Michoacán, Nayarit y Sinaloa* (119-164). Juan Pablos Editor.
- Gobierno de México. (2022). Matrícula de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. [https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/institution/universidad-michoacana-de-san-nicolas-de-hidalgo#:~:text=permalink%20to%20section-,En%202022%2C%20Universidad%20Michoacana%20De%20San%20Nicol%C3%A1s%20De%20Hidalgo%20tuvo,%25%20fueron%20mujeres%20\(21%2C755\)](https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/institution/universidad-michoacana-de-san-nicolas-de-hidalgo#:~:text=permalink%20to%20section-,En%202022%2C%20Universidad%20Michoacana%20De%20San%20Nicol%C3%A1s%20De%20Hidalgo%20tuvo,%25%20fueron%20mujeres%20(21%2C755))
- Golubov, Nattie. (2016). Interseccionalidad. En Hortensia Moreno y Eva Alcántara (Coords.), *Conceptos clave de los estudios de género* (Vol. I, pp. 197-213). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Homero. (1999). *La Odisea*. Losada.
- Hustvedt, S. (2020). *El verano sin hombres*. Editorial Planeta. (Original publicado en 2011).
- Irigaray, Luce. (2009). *Ese sexo que no es uno* (R. Sánchez, Trad). Ediciones Akal. (Original publicado en 1977)

- Irigaray, Luce. (1993). *Je, tu, nous: Toward a Culture of Difference* (A. Martin, Trad.). Routledge.
- Lorde, Audre. (1984). *Age, Race, Class and Sex: Women Redefining Difference*. En *Sister Outsider: Essays and speeches* (pp.114-123). Crossing Press.
- Lorde, Audre. (2003). *La hermana, la extranjera* (M. Corniero, Trad.) horas y HORAS. (Original publicado en 1984).
- Morán, Caitlin. (2013). *Cómo ser mujer* (M. Salís, Trad.). Anagrama. (Original publicado en 2011).
- Jean-Luc, Nancy. (2000). *Corpus* (P. Bulnes, Trad.). Arena Libros.
- Nerio-Monroy, Ana Luisa. (2019). *ABC de la perspectiva de género*. Comisión Nacional de Derechos Humanos.
- Pacheco-Ladrón de Guevara, Lourdes. C. (2010). *El sexo de la ciencia*. Juan Pablos Editor.
- Patchwork Healing Blanket. (s. f.). *Patchwork Healing Blanket/ La manta de curación*. <https://expopatchworkheali.wixsite.com/my-site-1>
- Ricouer, Paul. (2011). *Sí mismo como otro* (A. Neira, Trad.). Siglo XXI Editores. (Original publicado en 1990).
- Rubin, Gayle. (1986). *El tráfico de mujeres: notas sobre la “economía política” del sexo*. *Nueva Antropología*, 8(30), 95-145.
- Sáenz-Valadez, Adriana., Vivero-Marín, Cándida Elizabeth., Peña-Doria, Olga Martha., y Gutiérrez-García, Rosa Ma. (Coords.). (2015). *Erotismo, cuerpo y prototipos en los textos culturales*. Silla vacía Editorial.
- Soler, Jana (2022). *Apuntes para una ontología en red desde Butler y Bottici*. *Asparkia, Investigació Feminista*, 40, 17-35. <https://doi.org/10.6035/asparkia.6538>
- Tubert, Silvia (1999). *Malestar en la palabra: El pensamiento crítico de Freud y la Viena de su tiempo*. Biblioteca Nueva.



## **LA ESTRATEGIA ORGANIZATIVA DE COLABORACIÓN DE LA RENIES, SUS IMPACTOS A FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO**

María García Castro

### **FORMAR PARTE DE RENIES-IGUALDAD DE GÉNERO**

La intención de este texto es compartir experiencias y reflexiones respecto del papel que a lo largo de 15 años ha jugado una estrategia organizativa de colaboración entre IES, quienes se han propuesto poner en marcha un proyecto a favor de la igualdad de género.

Se trata, al mismo tiempo, de conmemorar los 15 años de su fundación, de reconocer y difundir la valía de lo realizado y de convocar a otras IES a unirse a este esfuerzo colectivo; a conocer e incorporarse a esta importante red de la ANUIES, para reforzar y ampliar los alcances en su lucha a favor de la igualdad de género. Para la RENIES, la igualdad de género es concebida en toda su amplitud y su alcance, como un objetivo que aporta enormes beneficios a la sociedad en su conjunto, y no exclusivamente para las mujeres.

La RENIES-Caminos para la Igualdad de Género que está cumpliendo 15 años y que en 2017 fue reconocida como una red de la ANUIES, cuenta hoy con más de 80 IES agrupadas. Su misión ha sido, desde sus orígenes, y sigue sién-

dolo hoy en día, impulsar políticas, programas, planes, acciones, herramientas y medidas para promover la igualdad de género y atajar toda forma de violencia de género; aportando conocimiento, información, reflexión, diagnósticos, planeación, organización y estrategias que permitan avanzar en la propuesta; no sólo de eliminar las desigualdades, discriminación y violencias de género que se viven al interior de nuestras IES, sino buscando impactar en el entorno extraescolar amplio, de la sociedad mexicana.

La propuesta de la RENIES-Igualdad de Género no sólo busca atender a las violencias inmediatas que se viven en los entornos de las IES, sino que trabaja por ir a las raíces de estas, desmenuzando sus causas y promoviendo cambios estructurales que eviten su reproducción, tanto dentro como fuera de los entornos académicos. Asimismo, la RENIES busca colaborar de manera importante en la construcción de una cultura de paz, al incidir sobre una de sus causas estructurales nodales: la generación de igualdad desactiva la violencia y promueve relaciones más armoniosas entre quienes integran una colectividad.

La condición de desventaja en que la desigualdad de género coloca a las mujeres; la condición de subordinación y de discriminación y falta de oportunidades de las mujeres e integrantes de la comunidad LGTBTTTIQ+, no es la única fuente de la violencia existente hoy en día en nuestras sociedades actuales, pero sí es una muy importante; y su análisis permite comprender otras violencias y contribuye a buscar propuestas de solución. Las IES, los centros e institutos de investigación, la docencia en su relación con la investigación y la generación de conocimiento que se produce en el terreno académico, aportan las explicaciones y argumentos que sostienen la racionalidad de la propuesta de igualdad de género (estudios de género).

El conocimiento científico y los saberes de que dispone el mundo hoy, y en particular el(los) feminismo(s), tanto en su vertiente académica, cuanto, en su vertiente de movimiento social, ha(n) impulsado la producción y la difusión

de conocimiento crítico, y la exigencia de actuar en consecuencia, sometiendo a nuestras instituciones y normativas, y a nuestras ciudadanías a cuestionar las estructuras patriarcales en que vivimos.

Las IES participamos en la investigación (generación de conocimiento en la materia), la docencia (formación de profesionistas-ciudadanas(os) que cuenten con perspectiva de género) y en el impacto social mediante el efecto amplificador que el estudiantado llevará a sus diversos campos profesionales y laborales, y la incidencia de nuestro personal académico en la transformación de las diversas estructuras institucionales mediante la difusión y las tareas de extensión.

Formar parte de la RENIES ha significado para las IES integrantes, compartir problemáticas y buenas prácticas; y compartir experiencias y métodos, estrategias e instrumentos para trabajar conjuntamente en torno a la problemática que representan las diversas violencias y discriminaciones de género que vivimos en nuestras instituciones y en los entornos de estas.

Formar parte de la RENIES, es vivir de manera concreta y concisa el *no estar solas* en la enorme tarea de *transformar el orden de género* para lograr la igualdad. Significa *colaborar* en la puesta en marcha de una política pública cuya importancia ha sido reconocida a nivel tanto nacional como internacional; acorde a los principios de derechos humanos, asentados tanto en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes que de ella derivan, como en las normas y acuerdos internacionales suscritos por nuestro país.

La RENIES apoya a las IES en el cumplimiento normativo, vinculatorio, de apegarse, alineando la vida de nuestras instituciones a los mandatos legales que ordenan la vida nacional.

En la RENIES, las instituciones integrantes identificamos y compartimos problemáticas, las comentamos y analizamos; reconocemos que no son problemáticas exclusivas a alguna IES en particular; ideamos un gran proyecto de transformación tanto de las mentalidades, cuanto, de las prácticas, de las

actitudes, de los estereotipos, las normas, el lenguaje, las miradas. Y, en última instancia, promovemos una transformación de la epistemología de género. Es decir, un cambio de mentalidad que nos permita construir, con perspectiva de género, un mundo sin discriminaciones ni violencias de género: un mundo que permita un desarrollo pleno de las personas, independientemente de su condición de género.

En la RENIES, las IES más avanzadas en la implementación de la política de erradicación de las violencias de género y promoción de la igualdad sustantiva cobijan, asesoran y acompañan a las que se encuentran menos avanzadas en la materia. Les muestran cómo y les brindan apoyo para dotarse de las estrategias y herramientas de que dispone la Red, permitiéndoles, así, trazar sus propios caminos, adaptados a sus condiciones institucionales específicas.

Las IES juegan un papel nodal en la posibilidad de llevar a cabo esta transformación, no solamente en su seno, sino en su entorno inmediato y mediato; pero aisladas, cada una por su lado, sería poco lo que podríamos lograr. La tarea no es sencilla: se trata de vencer obstáculos de carácter estructural, de carácter subjetivo y motivacional, además de obstáculos materiales y prácticos normativos; formas de ver y vivir muy arraigadas, que por mucho tiempo se consideraron “normales”, aceptables y justificados y que están profundamente ancladas en la cosmovisión de nuestras culturas institucionales.

La tarea no es sencilla: convencer a quienes consideran que la tierra es cuadrada de que esto no es así, de que están en el error, de que esta visión no corresponde a la realidad y que hay evidencia, argumentos y sustento racional, científico, para mostrar que las cosas son de otra manera es algo difícil y toma tiempo.

Ver y enseñar a ver más allá de lo “evidente”, informar y formar; capacitar, exige mucho trabajo y mucha organización. Eso es lo que hemos hecho desde las IES asociadas a RENIES, durante muchos años.



Cuestionar la normalidad y naturalidad y la racionalidad de la desigualdad y las violencias de género. Mostrar sus inaceptables justificaciones y consecuencias; escuchar los reclamos y demandas de nuestras comunidades, sobre todo de las mujeres de nuestras instituciones que no están más dispuestas a soportar las violencias y discriminaciones de género.

Un conjunto creciente de instituciones de educación superior que considera que esta es una tarea que vale la pena emprender y que es posible, nos hemos organizado en modo Red para solidarizarnos, coordinarnos, colaborar y poner en marcha un programa de transformación de la vida institucional en la materia; institucionalizando y transversalizando la perspectiva de género a lo largo y ancho de la vida de nuestras IES.

Nos hemos organizado para poner en la agenda institucional los temas que consideramos necesarios para esta transformación. Poner en la agenda quiere decir transformar en políticas públicas: diseñarlas e implementarlas al interior de las IES.

Acompañarnos y apoyarnos unas a otras IES, a fin de asegurarnos que se organicen las medidas necesarias, que se creen las normas, que se cuente con la información y los datos para poder hacer diagnósticos y seguimientos del estado de la cuestión. Aportar conocimiento y saberes científicos sustentados en la investigación, promover que se cuente con las voluntades políticas y los recursos que son necesarios para poder llevar a cabo las tareas.

La RENIES nos ha permitido a cada una y cada uno de quienes representamos a nuestras instituciones, tener y compartir un panorama amplio sobre la problemática de las violencias y la discriminación de género, y una fuerza basada en la cooperación y el conocimiento de buenas prácticas que se van ideando sobre la marcha y que nos van permitiendo ir avanzando, cumplir metas, contar con mecanismos, instrumentos, guías y otras herramientas para pavimentar el camino; los “caminos para la igualdad de género”.

Caminar y construir caminos juntas, además, forma parte de una *pedagogía de la colaboración*, no de la competencia; una propuesta por transformar las relaciones jerárquicas en relaciones más horizontales. Brindar la mano y *compartir* nuestras experiencias y nuestros avances, permite que nos ayudemos a crecer todas. Constituye una manera distinta de avanzar, de forma solidaria.

Así, poco a poco, las IES de *RENIES-Caminos para la igualdad* hemos ido definiendo tareas y recursos que constituyen peldaños y mecanismos para seguir nuestro camino:

- a. Códigos éticos.
- b. Declaratorias de cero tolerancia a las violencias de género.
- c. Indicadores e información desagregada por género.
- d. Manual de lenguaje incluyente.
- e. Protocolos para la atención y prevención de la violencia de género.
- f. Exigencia de paridad.
- g. Programas institucionales de igualdad de género.
- h. Unidades de atención y prevención de la violencia de género.
- i. Unidades de coordinación institucional de la transversalización de la igualdad de género.
- j. Guías de seguimiento y evaluación.
- k. Observatorios.
- l. Programas para la transversalización de la perspectiva de género en todos los ámbitos: docencia, investigación, gestión, difusión, preservación, espacios físicos, vida laboral, entre otros.

Las IES nos hemos venido dotando de dichos recursos, los hemos construido con apoyo y asesoría de otras instituciones de la red, cimentando nuestros

propios caminos y avanzando. Pero las IES siguen siendo espacios marcados por la desigualdad.

Hoy en día persiste la visión general de que en los espacios educativos priva la razón y, por tanto, son espacios de igualdad. Esto, desgraciadamente, no es así. Las IES no son islas desconectadas mágicamente de las sociedades a las que pertenecen ni de las problemáticas sociales que en ellas privan.

La realidad es otra: si bien el acceso a la educación superior se ha abierto a las mujeres en algunos países desde el siglo XIX (casos de Inglaterra y EEUU) y hoy en día las mujeres representan en la región latinoamericana el 56% de la matrícula de la educación superior, la matrícula escolar, sin embargo, mantiene gran cantidad de desigualdades y formas de discriminación y violencias de género (Buquet, et al., 2013).

Más allá de la feminización de la matrícula, las universidades y en general las IES son espacios masculinos, fueron creadas por y para los varones, y mantienen en sus estructuras enormes reminiscencias de su concepción del mundo y del conocimiento, que se ocultan bajo fórmulas meritocráticas que desconocen los obstáculos y barreras que las mujeres enfrentan. Bajo las falsas apariencias de criterios de iguales exigencias (méritos) para hombres y mujeres, las IES siguen albergando sesgos de género inaceptables hoy en día (Ciccia, 2022). Sin embargo, sí tienen (tenemos) capacidades y responsabilidades específicas, derivadas de nuestra condición de formadoras de generaciones y de generación, difusión y aplicación de conocimiento.

Des-cubrir, visibilizar, cuestionar las desigualdades de género al interior cuanto alrededor de las IES, denunciarlas y desarticularlas, es la tarea de la RENIES-Caminos para la Igualdad. Modificar las estructuras materiales y subjetivas en que se sustentan, son tareas de largo alcance y gran calado que sólo colectivamente podemos realizar.

Las IES, a pesar de los avances que hemos realizado en la promoción de la igualdad de género y en el combate a la discriminación y las violencias de género, tenemos todavía un largo camino que andar.

En las IES subsisten enormes márgenes de desigualdad y violencia: desigualdades que generan *segregación horizontal* (división sexual de los campos de conocimiento, las actividades y los espacios relacionados con ello, que reproducen discriminatorios estereotipos de género). Datos de ONU Mujeres indican que ellas constituyen sólo 28% de las personas graduadas en ingenierías, 22% de quienes trabajan en IA y menos de un tercio de la fuerza laboral en áreas de tecnología (Centro Global de Excelencia en Estadísticas de Género, 2024).

Las desigualdades de género también generan *segregación vertical* (desigualdades y discriminación por sexo en materia de nombramientos, salario, reconocimientos, toma de decisiones, etc.). Sólo 18% de las rectorías en universidades públicas son ocupadas por mujeres (Organización de las Naciones Unidas, 2024); desigualdades tanto visibles como ocultas: discriminación tanto a las mujeres como a integrantes de la comunidad LGTBTTIQ+; violencias (físicas, psicológicas, económicas, legales y normativas, acoso y hostigamiento sexual, entre muchas otras formas de violencia y discriminación). Subsiste también una desigual e inequitativa división sexual del trabajo, que no sólo existe en las propias IES, sino que es parte de la estructura patriarcal de nuestras sociedades actuales, que recarga en las mujeres las tareas de cuidado y crianza, tareas fundamentales para la reproducción de la especie humana.

Frente a este amplísimo panorama de desigualdades, violencias y discriminación de género que se vive en las IES (aunque, desde luego, no sólo en las IES, sino en todo el entorno social), la RENIES se erige como una organización de alcance nacional que se propone actuar como punta de lanza para aprovechar el papel de las IES en el modelamiento de la vida nacional.

La RENIES organiza en 8 ejes las tareas a realizar en la materia (RENIES, 2024):

1. Legislación y presupuesto.
2. Diversidad sexual y masculinidades.
3. Corresponsabilidad entre vida laboral (y escolar) y vida familiar.
4. Información, seguimiento y evaluación con perspectiva de género.
5. Lenguaje incluyente.
6. Sensibilización y capacitación.
7. Violencia de género (discriminación y derechos humanos).
8. Estudios de las relaciones de género (planes de estudio, programas y contenidos).

Visibilizar, desarticular y *descartar las “penalizaciones”* ocultas y visibles que las mujeres vivimos en las IES, es el objetivo general de la RENIES; un objetivo sustentado en la razón (toda la argumentación que sustenta la normativa sobre igualdad y sus bases científicas, que rigen la vida académica, o debieran regirla).

Claudia Goldin, premio nobel de economía 2023, habla de cómo el matrimonio y la maternidad frenan el progreso profesional y económico de las mujeres. Pero analiza cómo, esto que parece obvio y “natural”, descansa sobre una estructura social que carga de manera totalmente desigual las tareas de la reproducción de la especie y de nuestras sociedades, llamando a esta diferencia “*penalización por la maternidad*”. Y desde luego esta no es la única penalización que vivimos las mujeres.

Señalar, analizar, criticar y trabajar para erradicar las “penalizaciones” que las mujeres vivimos por el hecho de ser mujeres, es la tarea que realizamos juntas y que hace de la RENIES un proyecto tan poderoso como indispensable y que va rindiendo frutos, aunque nos quede aún mucho camino por andar.

Promovamos la difusión de los trabajos y avances de esta poderosa Red y reforcemos la realización de eventos de difusión de la temática: conferencias, festejos y conmemoraciones, cineclubes y otras actividades complementarias para continuar posicionando el tema en toda la comunidad de las IES.

### REFLEXIONES

Por último, por la importancia que la Inteligencia Artificial (IA) ha cobrado en los últimos años, en particular para el campo académico, permítasenos mencionar, una nota que a nuestro parecer ilustra y advierte contundentemente sobre la importancia de la transversalización de la perspectiva de género (TPG) en la docencia y la investigación:

La inteligencia artificial (IA) ya reproduce estereotipos de género, debido sobre todo al hecho de que la mayoría de los desarrolladores son hombres. Si los algoritmos no se desarrollan con perspectiva de género, son muy masculinos, machistas y mantienen los estereotipos de género, advirtió Nadine Gasman, presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) (Gómez, 2024, p. 9).

Así pues, juntas, todas las IES de la RENIES-Igualdad de género, podemos sentirnos orgullosas de lo avanzado y festejar nuestros primeros 15 años, pero sin duda, aunque hemos avanzado mucho y construido muchos caminos, falta mucho por seguir construyendo en nuestros caminos por la igualdad.

## REFERENCIAS

- Bolaños-Cubero, C. (2003). Currículum universitario, género sensitivo e inclusivo. *Revista de Ciencias Sociales*, 4(102), 71-78. <https://archivo.revistas.ucr.ac.cr//index.php/sociales/article/view/54675>
- Buquet, A., Cooper, J. A., Mingo, A., y Moreno, H., (Eds.). (2013). *Intrusas en la universidad*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Centro Global de Excelencia en Estadísticas de Género. (2024). *La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: indicadores de género de México a 2024*. Centro Global de Excelencia en Estadísticas de Género, ONU Mujeres, Las Mujeres Cuentan.
- Ciccia, Lu. (2022). *La invención de los sexos: Cómo la ciencia puso el binarismo en nuestros cerebros y cómo los feminismos pueden ayudarnos a salir de ahí*. Siglo XXI Editores.
- Gasman, Nadine. (2024, 13 de mayo). La inteligencia artificial (IA) ya reproduce estereotipos de género. *La Jornada*. <https://www.jornada.com.mx/2024/05/13/politica/009n3pol>
- México, UNAM-Programa Universitario de Estudios de Género/Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2024). *Recomendación de la UNESCO sobre la Educación para la Paz, los Derechos Humanos y el Desarrollo Sostenible*. UNESCO. <https://www.unesco.org/es/global-citizenship-peace-education/recommendation>

Pacheco Ladrón de Guevara, Lourdes (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 Editor.

Red Nacional de Instituciones de Educación Superior “Camino para la Igualdad de Género”. (2024, octubre). Declaratoria de la XIV Reunión Nacional de la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior “Camino para la Igualdad de Género” (RENIES-Igualdad) [Presentación de conferencia]. Red Nacional de Instituciones de Educación Superior “Camino para la Igualdad de Género” 2024, Hermosillo, Sonora, México.



# LIDERESAS DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR: TRAYECTORIAS, IMPACTO Y DESAFÍOS

Lydia Guadalupe Ojeda Esquerro<sup>12</sup>

Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez<sup>13</sup>

## INTRODUCCIÓN

La igualdad es un derecho fundamental, un principio ético y un concepto clave que debe incorporarse de manera transversal en todas las instituciones de educación superior. No obstante, su evolución dentro de estos espacios no ha sido lineal ni permanente. Ha sido el resultado de un proceso complejo, impulsado en gran medida por el trabajo y el posicionamiento de las mujeres investigadoras, docentes, científicas dentro de estas instituciones. Con sus voces, han marcado la diferencia y generado transformaciones significativas, promoviendo una cultura de igualdad y respeto a los derechos humanos de las mujeres.

A lo largo del tiempo, la participación de las mujeres en el ámbito académico ha permitido visibilizar desigualdades estructurales y promover cambios en

---

<sup>12</sup> Jefa de Investigación del Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Licenciada en Derecho y Sociología. Maestra en Formación de Competencias Docentes.

<sup>13</sup> Profesora e investigadora de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

normativas, políticas y prácticas institucionales. Gracias a estos esfuerzos, hoy existen mayores oportunidades para la inclusión, la igualdad de género y el reconocimiento del valor de la participación de las mujeres en la ciencia y la tecnología. Sin embargo, aún persisten desafíos que exigen un compromiso real y permanente para consolidar espacios educativos libres de discriminación, en los que la igualdad sea una realidad tangible y no sólo un discurso.

Este capítulo analiza la participación de mujeres que son representantes institucionales de la RENIES-ANUIES, así como sus contribuciones en las comisiones de la declaratoria y los resultados de las evaluaciones realizadas por el ONIGIES.

Las lideresas que se seleccionaron para participar en la investigación son mujeres que han dejado un significativo esfuerzo con su trabajo y compromiso. La técnica de investigación se basó en entrevistas semiestructuradas con ocho preguntas, diseñadas para explorar las experiencias, los retos y las propuestas de las participantes respecto a la trayectoria de participación en los ejes temáticos de trabajo.

En este marco, se examina su experiencia, los aspectos más relevantes de su labor y el impacto de su trabajo en la implementación y el fortalecimiento de políticas internas a favor de la igualdad en las instituciones de educación superior. Asimismo, se aborda la manera en que han logrado vincularse con otras instituciones y generar nuevas alianzas, tanto dentro del ámbito educativo como con la sociedad civil.

Además, se busca visibilizar las buenas prácticas desarrolladas para promover la igualdad y, finalmente, reflexionar sobre los retos y desafíos que aún enfrentan las políticas de género en este ámbito. Todos estos elementos son clave para dimensionar la importancia del trabajo en red de las mujeres. Como señalan diversas feministas como Austria (2024), quien menciona que las redes se posicionan como estrategias político-feministas. Por su parte, Valcárcel

(2020) señala “porque nosotras, feministas, ilegalizamos la tradición y decidimos que hemos sido sometidas secularmente por obra de un abuso o un mal uso. Eso es lo que venimos afirmando y desplegando desde hace tres siglos”. El trabajo en red fortalece la incidencia política y facilita la creación de estrategias colectivas que impulsan la igualdad de género en distintos contextos educativos.

Además, el impacto se fortalece cuando se asume bajo la teoría feminista. Rodríguez et al. (2024,) sostienen que:

El feminismo ha sido una teoría y corriente política que ha contribuido a visibilizar una serie de violaciones a los derechos humanos contra las mujeres en todos los espacios institucionales, incluidas las Universidades y evidenciar que estos tienen en su forma de organización colectiva condiciones de desigualdad en contra de las mujeres que se manifiestan en situaciones de violencias por razones de género (p. 236).

En el presente capítulo, con el objetivo de analizar diversos aspectos relacionados con la formación de la red, se abordan algunos temas, entre los que se encuentran la comisión de la declaratoria en la que participaron las personas entrevistadas, si su universidad ha sido evaluada por el ONIGIES, los resultados de los trabajos realizados, así como la forma en que describen su experiencia dentro de la Red y los aspectos más relevantes de la misma.

También se indagó si su participación les permitió influir en la implementación de políticas o prácticas de igualdad de género en sus instituciones, el impacto de esta participación en el trabajo en redes y si derivado de ello desarrollaron nuevas alianzas o colaboraciones. Finalmente, se les preguntó si consideran que hay algún aspecto importante que no se haya mencionado y que consideran fundamental.

## LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

En los últimos años, las IES en México han intensificado esfuerzos para integrar la perspectiva de igualdad de género en sus políticas, programas y estructuras organizativas. En este proceso, el feminismo ha desempeñado un papel fundamental aportando un marco teórico, político y ético que ha permitido visibilizar las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres y a otras identidades de género dentro del ámbito académico.

Actualmente se encuentra un concepto de lo que es la igualdad de género como un derecho y un principio dentro del marco jurídico en México que es vinculante con las IES.

La igualdad de género es la situación en la que mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de los bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006).

La igualdad de género en las IES es un principio y un eje prioritario en la agenda actual. Éste ha cobrado importancia en las últimas décadas, con un posicionamiento político que ha transgredido el orden existente en las IES. Ha prevalecido un importante aporte de mujeres académicas que han contribuido con investigaciones y estudios que visibilizan problemáticas que requieren ser atendidas de manera urgente, como la discriminación, las violencias y la invalidación de los aportes de las mujeres en la ciencia y la tecnología.

El feminismo ha sido una teoría y corriente política que ha contribuido a visibilizar una serie de violaciones a los derechos humanos de las mujeres en todos los espacios institucionales, incluidas las universidades y a evidenciar

que éstas, en su forma de organización colectiva, reproducen condiciones de desigualdad en contra de las mujeres, las cuales se manifiestan en situaciones de violencia por razones de género.

Para Suárez, Belli y Mileo (2013), frente a la masculinización de la ciencia, nace la epistemología feminista como una reflexión políticamente motivada sobre la producción de conocimiento como proceso (sus metodologías, valores, modos de funcionamiento) y como producto (teorías científicas). La epistemología feminista surge dentro del marco de epistemologías pos empiristas para relevar la importancia del sexo/género de la ciencia. Se constituye como un campo de estudio en el que confluyen diversas propuestas teóricas que discuten entre sí, el empirismo feminista es una de ellas.

De acuerdo con la fundamentación para la creación de una instancia de igualdad en cada IES (RENIES, 2021) y en la propuesta para la construcción de un plan de igualdad, las instituciones formadoras de recursos humanos, están llamadas a reconocer los acuerdos firmados por los gobiernos mexicanos, entre los que destacan: la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer Convención de Belém Do Pará. Ambos instrumentos internacionales que obligan a los gobiernos a eliminar la desigualdad, la discriminación y la violencia contra las mujeres.

En el ámbito nacional, en primer lugar, está la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Artículo 1º, Capítulo I. De los Derechos Humanos y sus Garantías) que en ese mismo sentido, prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas. No menos importantes, entre 2006 y 2007 se aprobaron la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Art. 5 y 24), y la Ley

General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Art. 1, 6 y 7), respectivamente.

Recientemente, se aprobó la Ley General de Educación Superior (2021), en la que de manera explícita se establece la perspectiva de género en sus artículos 42 y 43, reconociendo que la educación superior debe garantizar el acceso, la permanencia y el egreso en condiciones de igualdad sustantiva para mujeres y hombres.

- El artículo 42 establece que las instituciones de educación superior promoverán políticas, programas y acciones que eliminen cualquier forma de discriminación o violencia de género, así como medidas que impulsen la participación equilibrada en todos los ámbitos académicos y administrativos.
- El artículo 43 subraya la obligación de las autoridades educativas y de las instituciones de generar ambientes libres de violencia, con mecanismos efectivos de atención, sanción y prevención del acoso y hostigamiento sexual.

Esta modificación normativa representa un avance significativo para construir espacios educativos más igualitarios y seguros, en los que se valore la diversidad y se promueva el respeto a los derechos humanos.

Para Ochoa y Rosas (2021) en los últimos años algunas universidades se han esforzado por reconocer el fenómeno y diseñar protocolos u otros medios para prevenir y sancionar el acoso. Sin embargo, movimientos estudiantiles recientes encabezados por alumnas, lo identifican como una de las prácticas nocivas persistentes y demandan medidas para erradicarlo.

La Red Nacional Caminos para la Igualdad de Género se presenta como un puente para la construcción de redes que promuevan la transformación social

desde una perspectiva feminista. Para Lagarde (2005), “las redes de mujeres no sólo tejen alianzas estratégicas, sino que constituyen espacios de resistencia, transformación y construcción de saberes colectivos” (p. 60). Esta afirmación describe la importancia de que las mujeres trabajen de manera colectiva y siendo apoyo para las otras.

La Red Nacional Caminos para la Igualdad de Género es como una plataforma estratégica que articula voluntades, experiencias, saberes y acciones en favor de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en México. Las redes de mujeres han demostrado ser no sólo espacios de vinculación y gestión, sino también territorios simbólicos en los que se gestan procesos de empoderamiento, autonomía y trabajo en conjunto.

La creación y el fortalecimiento de redes feministas ha sido fundamental en la historia de los movimientos de mujeres. Como señala Cobo (2011), “el feminismo es una propuesta política que cuestiona la desigualdad estructural de género y, a la vez, una forma de interpretar el mundo desde la experiencia de las mujeres” (p. 15). En este sentido, la red Caminos para la Igualdad de Género representa un esfuerzo por consolidar una comunidad de prácticas transformadoras, que incidan en políticas públicas a favor de la igualdad de género en la producción de conocimiento y en la cultura institucional.

Desde una perspectiva latinoamericana, Segato (2016) sostiene que “el mandato de masculinidad está directamente vinculado con las formas de poder y violencia que atraviesan nuestras sociedades” (p. 23). Por ello, las redes que promueven la igualdad no pueden limitarse a la paridad cuantitativa, sino que deben cuestionar las estructuras patriarcales que sostienen la subordinación de las mujeres y otras identidades disidentes. La red se convierte así en un puente, no sólo entre instituciones y personas, sino también entre el pasado y un futuro deseable en el que la igualdad, la equidad, la justicia, la paridad, sean una realidad materializada y sustantiva.

La red no es solamente una herramienta organizativa, sino un acto político. Construir redes es construir comunidad, identidad, esfuerzos para promover los derechos humanos de las mujeres en la vida universitaria, en un país marcado por brechas estructurales, diversas violencias y falta de voluntad en las instituciones de educación superior para garantizar la igualdad de género como un principio transversal obligatorio. Formar parte de la Red Caminos para la Igualdad de Género es una invitación a recorrer juntas y en alianza el trayecto hacia una sociedad más justa.

### PLAN DE ANÁLISIS

El presente estudio permitió identificar avances significativos en materia de igualdad de género en diversas instituciones de educación superior que forman parte de la RENIES-igualdad. A partir del análisis de la participación institucional entre 2009 y 2024, se reconocen esfuerzos sostenidos en la incorporación de la perspectiva de género por medio de mecanismos formales como comisiones, unidades especializadas, diseños e implementación de protocolos y estrategias de capacitación, entre otras.

Los hallazgos revelan que estos espacios, junto con las acciones promovidas por el ONIGIES, han contribuido a generar diagnósticos, estadísticas, recomendaciones e indicadores clave para avanzar hacia una institucionalidad más igualitaria y libre de violencias.

Las IES que participaron y el periodo de su representación son los siguientes:

- El Colegio de la Frontera Norte: 2009-2016 y 2017-2023.
- Universidad Iberoamericana: 2015-2024.
- Universidad Autónoma de Tlaxcala: 2009-2015.



- Facultad de Estudios Superiores Aragón, UNAM: 2014-2023.
- Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas: 2021-2023.
- Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco: mayo 2022 - octubre 2023.
- Universidad Autónoma de Baja California Sur: 2012-2020.
- Colegio de Postgraduados: 2013-2022.

El objetivo fue indagar y explorar la percepción de las mujeres que han tenido un papel relevante en la RENIES desde su creación. Para su análisis, se diseñaron 10 categorías temáticas, cada una de las cuales incluye tres subcategorías específicas.

Tabla 1. Categorías de participación de las mujeres en la RENIES

Categorías	Subcategorías		
1. Trayectoria de participación en la red	Periodo de pertenencia a la red	Nivel de involucramiento	Continuidad y permanencia
2. Ejes temáticos de trabajo en la red	Comisiones de la declaratoria en las que se participó	Temas priorizados (legislación, lenguaje, estadísticas, sensibilización, etc.)	Aportes específicos en los ejes
3. Evaluación institucional y seguimiento externo	Participación de la IES en procesos de evaluación del ONIGIES	Resultados obtenidos	Relevancia de dichos resultados en procesos de mejora institucional
4. Experiencia subjetiva y percepción del proceso	Valoración general de la experiencia en la red	Sentido de pertenencia	Factores personales y colectivos significativos

5. Incidencia en políticas institucionales	Influencia en la implementación de políticas de igualdad de género	Participación en procesos de cambio institucional	Incorporación de prácticas con perspectiva de género
6. Trabajo colaborativo e interinstitucional	Fortalecimiento de capacidades para la colaboración	Desarrollo de redes, alianzas y sinergias	Experiencias exitosas de trabajo conjunto
7. Aplicación práctica en el entorno laboral	Transferencia de conocimientos y buenas prácticas	Adaptación de estrategias en contextos específicos	Obstáculos o resistencias enfrentadas
8. Fortalecimiento del liderazgo	Impacto en el desarrollo de liderazgos feministas o con perspectiva de género	Capacidad para dirigir proyectos o iniciativas	Posicionamiento como referente institucional o comunitario
9. Buenas prácticas en la implementación de los ejes de la declaratoria	Ejemplos concretos de políticas, protocolos o acciones	Resultados alcanzados en la IES	Replicabilidad de las acciones
10. Reflexiones críticas y propuestas de mejora	Evaluación del impacto de la red en la transversalización de género	Limitaciones o vacíos en el trabajo realizado	Recomendaciones para el fortalecimiento de la red

Fuente: Construcción propia

La participación de estas instituciones ha permitido avances en la sensibilización y capacitación sobre igualdad de género dentro de sus estructuras organizativas. Las comisiones dentro de la RENIES han sido espacios clave para la discusión y el diseño de políticas de igualdad.

## COMISIONES DE TRABAJO POR EJES

Desde sus inicios, la RENIES ha funcionado bajo una estructura organizada mediante comisiones de trabajo. En este sentido, la planeación y ejecución de actividades han sido clave para lograr avances en los ejes establecidos en la Declaratoria. La participación en estas comisiones ha facilitado la creación de documentos fundamentales, como el diagnóstico de las unidades de género, así como la formulación de herramientas para su fortalecimiento: Propuesta de Plan de Igualdad de Género en las IES; Fundamentación para la creación de una Instancia de Igualdad en cada IES, y Modelo para la Atención de la Violencia de Género en Instituciones de Educación Superior.

En 15 años, las comisiones por eje se han conformado con las siguientes personas:

Tabla 2. Conformación de la comisión de legislación de la RENIES

Eje 1 Legislación (2009, 2012-2015) Legislación y presupuesto (2018-2022 y 2024) Legislación y normativa universitaria (2023)	
Integrantes (23)	Institución de Educación Superior
<b>Actual</b>	
Yahaira Berenice Martínez Pérez	Universidad Autónoma de Nuevo León
Leticia Janet Paredes Guerrero	Universidad Autónoma de Yucatán
Cinthya Guadalupe Chi Ku	Universidad Autónoma de Campeche
Rosario Román Pérez	CIAD, A.C.
Gabriela Mendizábal Bermúdez	Universidad Autónoma del Estado de Morelos
Gabriela Hernández Piña	Universidad Tecnológica del Valle de Toluca
Adriana Esmeralda del Carmen Acosta Toraya	Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
<b>Anteriores</b>	
Graciela Vélez	Universidad Autónoma del Estado de México
Lourdes C. Pacheco Ladrón de Guevara	Universidad Autónoma de Nayarit

Martha Guadalupe Guerrero Verano	Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
Beatriz Rodríguez Villafuerte	Universidad Veracruzana
Berenice Pérez Amezcuea	Universidad Autónoma del Estado de Morelos
Celina Izquierdo Sánchez	Universidad del Caribe
Gabriela Ruiz Guillén	Universidad Autónoma de Aguascalientes
Hazel Maricela Pacheco Pazos	Universidad Autónoma de Chiapas
Mayté Arely Salazar Loría	Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo
Liduvina Gallardo	Universidad Autónoma de Guerrero
Dora Rodríguez Soriano	Universidad Autónoma de Tlaxcala
Martha Alicia Tronco Rosas	Instituto Politécnico Nacional
Mónica García Contreras	Universidad Pedagógica Nacional
Paula Rojas Munguía	Universidad Pedagógica Nacional
Rosa María Linares	Instituto Tecnológico de Celaya
Rosalinda Torres Cerna	Universidad Autónoma de Baja California Sur

Fuente: Construcción propia

Tabla 3. Conformación de la comisión de igualdad de la RENIES

Eje 2 Igualdad de oportunidades (2009-2018) Igualdad sustantiva (2019-2024)	
Integrantes (20)	Institución de Educación Superior
<b>Actual</b>	
Rosario Román Pérez	CIAD, A.C
María Michelle Villanueva Moreno	Universidad Autónoma de Querétaro
Bertha Silvia Covarrubias Aguilar	Escuela Normal de Sinaloa
Martha Patricia Minjares Soza	Universidad de Sonora
<b>Anteriores</b>	
Carmen Cecilia Navarro Gautrín	Universidad de Sonora
Josefina Guzmán Acuña	Universidad Autónoma de Tamaulipas
Alberto Ruvalcaba Alonso	Universidad Tecnológica de Aguascalientes
Ángeles Domínguez Rodríguez	Universidad Politécnica del Valle de México
Laura Flamand Gómez	El Colegio de México
Celeste de los Ángeles Coello Molina	Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas
Dayani Verenice Vega Anaya	Universidad Politécnica de Sinaloa

Gabriela Ruíz Guillén	Universidad Autónoma de Aguascalientes
Irma Leticia Torres Villa	Universidad Autónoma de Zacatecas
Jazmín Zavala Rico	Universidad Autónoma de Chapingo
Natalia Flores Garrido	Universidad Nacional Autónoma de México
Beatriz Rodríguez Pérez	Universidad Autónoma de Sinaloa
Luis Antonio Ortiz Frade	Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico en Electroquímica S.C.
Lya Margarita Niño Contreras	Universidad Autónoma de Baja California
María Arcelia González	Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo
Mayra Gisela Islas Cruz	Instituto Tecnológico del Valle del Yaqui

Fuente: Construcción propia

Tabla 4. Conformación de la comisión de corresponsabilidad de la RENIES

Eje 3	
Conciliación trabajo y familia (2012)	
Conciliación de la vida profesional y la vida familiar (2009, 2015-2017)	
Corresponsabilidad de la vida laboral y familiar (2018-2019)	
Corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral (2020)	
Corresponsabilidad de la vida personal y familiar en las comunidades de las IES (2023-2024)	
Integrantes (24)	Institución de Educación Superior
<b>Actual</b>	
María del Carmen García Aguilar	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
Alejandra Carmona Castañeda	Universidad Autónoma del Estado de México
Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez	Universidad Autónoma de Sinaloa
Xitlali Torres Aguilar	Universidad Autónoma de Chiapas
Arelly Madai Martínez Valencia	Universidad de Baja California Sur
Jessica Ma. de los Ángeles Delgado Rayas	Universidad de Guanajuato
Érika Loyo Beristain	Universidad de Guadalajara
Alexis Reyes Gómez	Instituto Tecnológico de Aguascalientes
Raúl Balbuena Bello	Universidad Autónoma de Baja California

<b>Anteriores</b>	
Diana Elvira Flores Palomo	Universidad Autónoma de San Luis Potosí
Rocío Álvarez Miranda	Universidad Autónoma del Estado de México
Ana Buquet Corleto	Universidad Nacional Autónoma de México
Juan Carlos Pinacho Cruz	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
Silvia López Estrada	Colegio de la Frontera Norte
Fabiola González Román	Universidad Autónoma de Nayarit
Patricia García Guevara	Universidad de Guadalajara
Ana Lucía Villalobos Fernández	Universidad Autónoma de Chihuahua
Alicia Briones Olvera	Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo
Alma Delia Sánchez Rivero	Universidad Autónoma del Carmen
Xóchitl Edith Bautista García	Universidad Autónoma “Benito Juárez” Oaxaca
Martha Patricia Méndez Rocha	Instituto Tecnológico de Jiquilpan
Flor de María Gamboa Solís	Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo
Guadalupe Adriana Gordillo Gutiérrez	Tecnológico de Estudios Superiores Cuautitlán Izcalli
Cecilia Enríquez Ríos	Universidad Autónoma de Chiapas

Fuente: Construcción propia

Tabla 5. Conformación de la comisión de estadísticas de la RENIES

<b>Eje 4</b>	
<b>Estadísticas y diagnóstico (2012)</b>	
<b>Estadísticas de género y diagnósticos con perspectiva de género (2009, 2015)</b>	
<b>Estadísticas, diagnósticos y estudios con perspectiva de género (2018)</b>	
<b>Información, seguimiento y evaluación con perspectiva de género (2020-2024)</b>	
<b>Integrantes (25)</b>	<b>Institución de Educación Superior</b>
<b>Actual</b>	
Edith Mendieta	Universidad Autónoma de Tlaxcala
Lydia Guadalupe Ojeda Esquerria	Universidad Autónoma de Sinaloa
Mayra González Flores	Universidad de Colima
Karla Sandoval Mendoza	Cinvestav-IPN
Marlene Solís Pérez	El Colegio de la Frontera Norte
Lorena Argentina Medina Bocanegra	Universidad Autónoma de Coahuila

**Anteriores**

Adriana Aguilera Arrieta	Universidad de Guanajuato
Ana Azucena Evangelista Salazar	Universidad de Colima
Anabel Bernal Nava	Instituto Tecnológico de Toluca
Elvira Sáenz López	Universidad Autónoma de Chihuahua
Rosa María Linares	Instituto Tecnológico de Celaya
Berenice Cárdenas Torres	UPN-Guadalajara
Hortensia Alcaraz Briceño	UPN-Colima
Jorge García Villanueva	Universidad Pedagógica Nacional
Juan Carlos Pinacho Cruz	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
Leticia Paredes Guerrero	Universidad Autónoma de Yucatán
Luis García Valenzuela	Universidad Autónoma Intercultural de Sinaloa
Lya Margarita Niño Contreras	Universidad Autónoma de Baja California
María del Socorro Guzmán Ornelas	Universidad Autónoma de Baja California
Mayra González Castillo	Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
Olga Lazcano Ponce	Universidad de las Américas
Martha Patricia Aguilar Medina	Universidad Autónoma de Querétaro
Rubén Hernández	Universidad Nacional Autónoma de México
Yadira Pineda Pérez	Instituto Tecnológico de Toluca
María Eugenia Ramírez Torres	Universidad Autónoma de Coahuila

Fuente: Construcción propia

Tabla 6. Conformación de la comisión de lenguaje incluyente de la RENIES

Eje 5	
Lenguaje (2009-2012)	
Lenguaje incluyente (2015-2024)	
Integrantes (33)	Institución de Educación Superior
<b>Actual</b>	
Ilady Abril Torres Sánchez	Universidad TecMilenio
Zuly Barajas Vallejo	Universidad Autónoma de Chihuahua
Martha Patricia Minjarez Soza	Universidad de Sonora
Bertha Sylvia Covarrubias Aguilar	Escuela Normal de Sinaloa

### Anteriores

Elia Pérez Nasser  
 Flor de María Gamboa  
 Gabriela Hernández Piña  
 Gabriela Sánchez Medina  
 Magdalena Jaime Cepeda  
 María Eugenia Pérez Herrera  
 Mayte Arely Salazar Loria  
 Niz Yamille Gómez Hernández  
 Gabriela Cano  
 Angélica A. Evangelista García  
 Angelina del Carmen Yah Torres  
 Celia Cervantes  
 Cinthia Yuriana García Cabanillas  
 Citlalli Téllez Ilizaliturri  
  
 Corina Díaz Borja  
 Diana López Hernández  
 Erika Yunuen Morales Mateos  
 Esther Hernández Palacio  
 Eulalia Hernández García  
 Guadalupe Palacios Gamas  
 Kathia Ruiz Cortés  
 Lidice Ramos Ruiz  
 Liduvina Gallardo  
 María Magdalena Jiménez Ramírez  
 Mónica Miguel Bautista  
 Paúl Yitzen Ruelas Mexía  
 Rosalba Vázquez  
 Sandra Villalobos Rueda  
 Sonia Magdalena Solano Castillo

Colegio de Postgraduados  
 Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo  
 Universidad Tecnológica del Valle de Toluca  
 Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo  
 Universidad Autónoma de Coahuila  
 Universidad Juárez del Estado de Durango  
 Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo  
 Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca  
 El Colegio de México  
 Colegio de la Frontera Sur  
 Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo  
 Universidad de Colima  
 Instituto Tecnológico del Valle del Yaqui  
 Instituto Tecnológico Superior de la Sierra Norte de Puebla  
 Universidad Tecnológica del Valle de Toluca  
 Universidad Juárez Autónoma de Tabasco  
 Universidad Juárez Autónoma de Tabasco  
 Universidad Veracruzana  
 Universidad Autónoma de Campeche  
 Universidad Autónoma de Chiapas  
 Instituto Tecnológico de Campeche  
 Universidad Autónoma de Nueva León  
 Universidad Autónoma de Guerrero  
 El Colegio de la Frontera Sur  
 Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca  
 Universidad Autónoma de Baja California  
 Universidad de Guanajuato  
 Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca  
 Universidad de Colima

Fuente: Construcción propia



Tabla 7. Conformación de la comisión de sensibilización de la RENIES

Eje 6	
Sensibilización a la comunidad universitaria (2009, 2015)	
Sensibilización (2012)	
Sensibilización y capacitación (2018-2024)	
Integrantes (27)	Institución de Educación Superior
<b>Actual</b>	
María García Castro	UAM-Azcapotzalco
Dina Ivonne Valdez Pineda	Instituto Tecnológico de Sonora
Lizette Peralta Partida	Universidad Politécnica de Sinaloa
Martha Rocío Hernández Martínez	Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo
Irery Krystal Rebollar de los Santos	Universidad Autónoma de Guerrero
Angelina del Carmen Yah Torres	Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo
<b>Anteriores</b>	
Rosa Lucía Mata Ortiz	UNAM-FES Aragón
Juana Gaviño Contreras	Universidad Politécnica de Sinaloa
Olga Rebeca Ledesma García	Universidad Tecnológica de León
Rosalinda Torres Cerna	Universidad Autónoma de Baja California Sur
Abril Torres Sánchez	Universidad TecMilenio
Bertha Maribel Pech Polanco	Universidad Iberoamericana CDMX
Diana Flores Palomo	Universidad Autónoma de San Luis Potosí
Edith Mendieta Mendieta	Universidad Autónoma de Tlaxcala
Elia Pérez Nasser	Colegio de Postgraduados
Gilberto Vega Ugalde	Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec
Janette Suárez Sánchez	Tecnológico de Estudios Superiores de San Felipe del Progreso
Juana Yanira Yaber Patiño	Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro
Korina Gutiérrez Ramírez	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
Laura Gómez Aguirre	Universidad de Guanajuato
Luz Adriana Yebra del Río	Instituto Tecnológico de Sonora
Luz Alicia Galván	Instituto Tecnológico de Puebla
María Teresa López Aburto	Universidad Tecnológica de Tecamachalco
Mariana Vélez Juárez	Instituto Tecnológico de Jiquilpan
Alma Graciela Fuentes Fierro	UPN-Guadalajara
Martha Patricia Aguilar Medina	Universidad Autónoma de Querétaro
Abraham Nemesio	Universidad de Guanajuato

Fuente: Construcción propia

Tabla 8. Conformación de la comisión de violencias y discriminación de la RENIES

<b>Eje 7</b> <b>Combate a la violencia de género (2012)</b> <b>Combate a la violencia de género en el ámbito laboral y escolar (2009 (eje 8), 2015)</b> <b>Violencia de género, discriminación y derechos humanos (2018 y 2024)</b> <b>Violencias de género y discriminación (2023)</b>	
<b>Integrantes (35)</b>	<b>Institución de Educación Superior</b>
<b>Actual</b> Marcela Chavarría y Chavarría Karla Urriola González Elizabeth Cabrera Chávez Elsa Leonor Ángeles Vera Patricia Adriana Amador Islas Rocío Guadalupe Padilla Saucedo Juana Yanira Yaber Patiño	Universidad de Monterrey Tecnológico de Monterrey Instituto Politécnico Nacional Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo Universidad Pedagógica Nacional UAM-Azcapotzalco Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro
<b>Anteriores</b> Elvia González del Pliego Dorantes Angélica Aremy Evangelista García Liduvina Gallardo Suástegui Gabriela Ruiz Guillen Josefina Guzmán Acuña María Luisa Martínez Sánchez Olivia Elizabeth Álvarez Montalván Rocío Álvarez Miranda María del Refugio Navarro Guadalupe Palacios Gamas Jessica Gabriela Gutiérrez Gómez Jessica Martínez Soto Lorella Castorena Davis Lydia Guadalupe Ojeda Esquerra María José García Oramas Patricia Angélica García Guevara Marilú Servín Miranda Martha Patricia Méndez Rocha Rosa Arlet Mendoza Castillo Rosalba Vázquez	Universidad Iberoamericana CDMX Colegio de la Frontera Sur Universidad Autónoma de Guerrero Universidad Autónoma de Aguascalientes Universidad Autónoma de Tamaulipas Universidad Autónoma de Nuevo León Universidad Autónoma de Guerrero Universidad Autónoma del Estado de México Universidad Autónoma de Nayarit Universidad Autónoma de Chiapas UAM-Xochimilco Universidad Autónoma de Baja California Universidad Autónoma de Baja California Sur Universidad Autónoma de Sinaloa Universidad Veracruzana Universidad de Guadalajara Universidad Autónoma de Querétaro Instituto Tecnológico de Jiquilpan Universidad Autónoma de Hidalgo Universidad de Guanajuato

Silvia López Estrada	El Colegio de la Frontera Norte
Urenda Queletzu Navarro Sánchez	Universidad Autónoma de San Luis Potosí
Adriana Esmeralda Acosta Toraya	Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
Ana Azucena Evangelista Salazar	Universidad de Colima
Berenice Cárdenas Torres	UPN-Guadalajara
Carmen Cecilia Navarro Gautrín	Universidad de Sonora
Celia Guadalupe Montaña Flores	Universidad Autónoma Indígena de México
Diana Elvira Flores Palomo	Universidad Autónoma de San Luis Potosí

Fuente: Construcción propia

Tabla 9. Conformación de la comisión de estudios de género de la RENIES

Eje 8	
Estudios de género en la educación superior (2009, eje 7)	
Estudios de género en las IES (2012-2015)	
Estudios de las relaciones de género (2020)	
Investigaciones y Estudios de Género (2023)	
Estudios de género (2024)	
Integrantes (22)	Institución de Educación Superior
<b>Actual</b>	
Berenice Cárdenas Torres	UPN 141 Guadalajara
Laura Isabel Cayeros López	Universidad Autónoma de Nayarit
Anabel Ojeda Gutiérrez	Universidad Veracruzana
María Michelle Villanueva Moreno	Universidad Autónoma de Querétaro
Clarisa Agustín Felipe	Universidad Autónoma Indigenista de México
Elva Rivera Gómez	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
<b>Anteriores</b>	
Patricia García Guevara	Universidad de Guadalajara
Leyla Guadalupe Acedo Ung	UAM-Xochimilco
Raúl Balbuena Bello	Universidad Autónoma Baja California
Celia Cervantes	Universidad de Colima
Aurora Rebolledo López	Universidad Autónoma Baja California Sur
Cathia Huerta Arellano	Universidad Autónoma de Querétaro
Consuelo Meza	Universidad Autónoma de Aguascalientes
Cristina Herrera	El Colegio de México
Guadalupe Huacuz	UAM-Xochimilco

Karine Tinat	El Colegio de México
Mayra González Castillo	Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
Maricruz Gómez	UAM-Xochimilco
Olga Lazcano Ponce	Universidad de las Américas Puebla
Rosa María Linares	Instituto Tecnológico de Celaya
Rosario Trejo	Instituto Politécnico Nacional
Vanessa Góngora Cervantes	Universidad de Guanajuato

Fuente: Construcción propia

Tabla 10. Conformación de la comisión de masculinidades de la RENIES

Eje 9 Masculinidades igualitarias y diversidad sexo-genérica (2024)	
Integrantes (5)	Institución de Educación Superior
<b>Actual</b>	
Rubén Hernández	Universidad Nacional Autónoma de México
Raúl Valbuena Bello	Universidad Autónoma de Baja California
Alejandro Villagómez Guerrero	Instituto Tecnológico de Nuevo León
<b>Anteriores</b>	
Josefina Guzmán Acuña	Universidad Autónoma de Tamaulipas
Gabriela Ruíz Guillén	Universidad Autónoma de Aguascalientes

Fuente: Construcción propia

En 2018 en la Ciudad de Campeche, se agregó el Eje de Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las IES. Sin embargo, en 2021 la declaratoria tuvo cambios y este eje ya no apareció, pues el ONIGIES tiene su estructura específica.

Hay mayor concentración en las comisiones relacionadas con violencia, sensibilización y corresponsabilidad. En tanto, las comisiones técnicas como estadísticas o lenguaje incluyente han tenido menos participantes, lo cual evidencia la necesidad de fortalecer esas áreas.

En general, estas comisiones han permitido el desarrollo de estrategias para incentivar la igualdad e incidir en la erradicación de las violencias y la promoción de entornos seguros en la educación superior.

### HALLAZGOS

De acuerdo con las respuestas, encontramos que el ONIGIES ha evaluado a diversas instituciones de educación superior, proporcionando recomendaciones clave para el fortalecimiento de la igualdad de género. Las acciones que comentan son las siguientes:

- Creación de unidades de igualdad de género.
- Implementación de estadísticas institucionales con perspectiva de género.
- Identificación de áreas de mejora en políticas de corresponsabilidad laboral y familiar.
- Desarrollo de indicadores para la atención a la violencia de género.
- Avances de 41.4% en transversalización de género y de 76.2% en institucionalización de igualdad de género en algunas universidades.

En referencia al Modelo para la atención de la violencia de género en Instituciones de Educación Superior (RENIES, 2021), mencionan que la ruta de atención es el camino o proceso que transita la persona en situación de violencias por razones de género para tener acceso a servicios especializados y a la justicia que les proporcionará el Estado y otras instituciones, mediante disposiciones legales en la materia. Así como, estrategias de intervención psicológica, jurídica y médica para atender a las personas en situación de violencia de género, gracias a la coordinación entre diversas instancias.

Las entrevistadas mencionan la falta de apoyo institucional en ciertos casos para completar y enviar datos requeridos por el ONIGIES. Estos hallazgos muestran tanto los avances como los pendientes en la implementación de políticas de igualdad de género en las universidades mexicanas.

En ese marco, mencionan que la RENIES ha brindado oportunidades de representación en eventos clave organizados por instancias como el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y la ANUIES, espacios en los que se han compartido avances y desafíos en la institucionalización de la perspectiva de género.

La participación en la red también permite la colaboración en la organización de reconocimientos a mujeres destacadas, la asistencia a encuentros nacionales y la realización de diagnósticos institucionales. Estos espacios han sido fundamentales para fortalecer la institucionalización de la perspectiva de género en las universidades, además de generar estrategias que contribuyan a la mejora de indicadores en materia de igualdad y no discriminación.

Para Pacheco (2021):

Las mujeres están subrepresentadas en el poder universitario, en gran medida porque las universidades son instituciones que crean y reproducen conocimientos legítimos y esta actividad, la de crear conocimientos ha sido históricamente una prerrogativa de los varones quienes se convirtieron en el sujeto epistémico pertinente para determinar que conocimiento es válido y cuál no (p.15).

Por otro lado, la experiencia del trabajo en conjunto, ha reafirmado la importancia de generar sentido de pertenencia entre las universidades participantes. La posibilidad de comparar resultados y compartir buenas prácticas ha sido una estrategia clave para incentivar la mejora continua en cada institución. En ese sentido, se realizó una matriz comparativa de experiencias con los ejes de análisis, la cual se muestra a continuación.

Tabla 11. Matriz comparativa de experiencias en la RENIES

Eje	Aportes y experiencias destacadas
1. Comisión en la que participaron	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisiones con mayor participación: Violencia de género, discriminación y derechos humanos, Corresponsabilidad de la vida laboral y familiar, Sensibilización y capacitación.</li> <li>• Participación técnica destacada en estadísticas, diagnósticos y estudios (UABCS), lenguaje incluyente (Colegio de Postgraduados).</li> </ul>
2. Evaluación ONIGIES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituciones con evaluación y resultados concretos:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- El Colegio de la Frontera Norte (creación de Unidad de Género, estadísticas con PG).</li> <li>- UAM-X (avance de 41.4% en transversalización y 76.2% en institucionalización).</li> <li>- Otras con participación parcial o sin resultados conocidos: FES Aragón, UNICACH, UABCS.</li> <li>- Obstáculos: Colegio de Postgraduados no logró completar datos por falta de apoyo institucional.</li> </ul> </li> </ul>
3. Experiencia general en la Red	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los elementos: productiva, sororidad, vinculación, transformadora, empoderadora.</li> <li>• Actividades destacadas: formulación de documentos clave, eventos con Inmujeres/ANUIES, reconocimiento a mujeres, elaboración de diagnósticos.</li> <li>• Valoraciones comunes: espacio de aprendizaje, colaboración interinstitucional y fortalecimiento del compromiso con la igualdad.</li> </ul>
4. Aspectos más relevantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coincidencias: Importancia de la declaratoria firmada por rectores, trabajo en comisiones, intercambio de estrategias, y acompañamiento institucional.</li> <li>• Logros concretos: Creación de unidades de género, protocolos, campañas, incorporación del lenguaje incluyente y transversalización de género.</li> </ul>

5. Influencia institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participaciones que generaron impacto institucional: <ul style="list-style-type: none"> <li>- El Colegio de la Frontera Norte, UATX, UNICACH, UAM-X, Colegio de Postgraduados.</li> <li>- Resultados clave: unidades de igualdad, espacios de capacitación, revisión de protocolos, campañas de sensibilización, fortalecimiento del uso del lenguaje incluyente.</li> </ul> </li> </ul>
6. Trabajo en red y colaboración interinstitucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectos comunes: vinculación con personas clave, aprendizaje de buenas prácticas, empuje de acciones con respaldo de otras instituciones.</li> <li>• Casos de uso: Revisión comparativa de protocolos (UNICACH), promoción de baños neutros (UABCS), reuniones con directivos (El Colegio de la Frontera Norte).</li> <li>• Red como espacio de legitimación de propuestas, respaldo y fortalecimiento profesional.</li> </ul>

Fuente: Construcción propia.

De acuerdo con la propuesta de plan de igualdad de género en las IES (RENIES, 2021) en muchos casos, la ejecución de las acciones no reviste dificultad y su aplicación podrá ser inmediata a partir de la aprobación del plan. En otros, sin embargo, será necesario un esfuerzo adicional para desarrollar procedimientos para que la acción sea efectiva, poniendo al centro el efecto esperado. Por tanto, es primordial asignar para cada acción un órgano responsable y a quienes ejecutarán la acción y el plazo estimado para su cumplimiento.

Con la información proporcionada por las integrantes de la RENIES, se puede apreciar la riqueza y profundidad de sus experiencias, las cuales resultan fundamentales para comprender las múltiples aportaciones que han realizado en sus respectivas instituciones. Estos testimonios constituyen un insumo valioso para el fortalecimiento y la extensión de las acciones orientadas a promover la igualdad de género en el contexto universitario. Sus vivencias permiten



identificar buenas prácticas, desafíos persistentes, estrategias de incidencia y mecanismos de articulación que han contribuido a posicionar la agenda de género en espacios académicos y administrativos.

Asimismo, evidencian cómo su participación en la red ha sido clave para impulsar políticas, programas y proyectos que transforman las dinámicas institucionales desde una perspectiva de igualdad, inclusión y justicia de género, en ese sentido mencionan:

- Las instituciones con mayor antigüedad en la red muestran impactos más sostenibles, como la creación de unidades de género o estadísticas institucionales.
- Las nuevas incorporaciones aún no reportan resultados significativos, lo que resalta la importancia del acompañamiento interinstitucional.
- En el análisis surgen las categorías: experiencia general de la red; impacto en políticas institucionales; colaboración interinstitucional; aspectos más relevantes de la participación; influencia en políticas institucionales; aplicación en su lugar de trabajo; desarrollo de liderazgo; percepción del impacto de los ejes de la declaratoria; evaluación de ONIGIES; sugerencias para mejorar.

### **EXPERIENCIA GENERAL EN LA RED**

La red es percibida como un espacio clave para la formación, colaboración y fortalecimiento institucional. El componente emocional (sororidad, contacto, acompañamiento) ha sido fundamental para sostener el trabajo feminista en contextos universitarios.

La subcategoría que surge es la de sentido de pertenencia y apoyo colectivo mencionaron lo siguiente:

*“Mi experiencia de manera particular se sintetiza en 3 conceptos: contacto, vinculación y sororidad” (E4).*

*“Contacto no necesariamente con instituciones, sino con personas que han andado y recorrido infinidad de senderos sinuosos y complejos” (E4).*

*“Sororidad y además arropa en muchas cuestiones que a veces pudiera parecer que estamos solas en una lucha y en un camino sin retorno” (E4).*

*“Un espacio muy importante para aprender y compartir sobre la transversalización de la perspectiva de género en las IES” (E2).*

*“La RENIES y su Declaratoria tuvo una incidencia significativa en la UATx ya que se concretaron logros significativos en diversas de las líneas de la Declaratoria” (E3).*

En la subcategoría acompañamiento y formación mencionaron:

*“Vinculación y acompañamiento principalmente con cada una de las personas integrantes de la Red, que en un sentido amplio sensibiliza y da cuenta de que integralmente es más que una palabra; es escucha, reflexión y aprendizaje” (E4).*

En la subcategoría valor de la red como espacio formativo y político menciona:

*“Como punto y espacio de contacto que vincula, forma, refuerza, asesora y de acompañamiento mutuo” (E4).*

En la subcategoría valor de la experiencia y crecimiento profesional mencionan:

*“Fue una experiencia muy enriquecedora, colaborar con docentes de distintas Universidades del país amplió mi horizonte y me ayudó a construir un robusto plan de trabajo para el entonces recién creada Dirección de Derechos Humanos y Género de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas” (E5).*

En la subcategoría de relevancia de actividades dentro de la red mencionan:

*“Participé en la organización del reconocimiento a mujeres destacadas, en la elaboración del diagnóstico de las Unidades de Género y asistí a un encuentro en Tamaulipas, esas fueron grandes experiencias” (E5).*

La experiencia general en la RENIES, se muestra como un espacio profundamente formativo, colaborativo y transformador para quienes han participado en ella, especialmente desde una perspectiva feminista en contextos universitarios. Más allá de lo institucional, la red ha sido un lugar de encuentro humano, sostenido por vínculos afectivos, sororidad y acompañamiento entre pares, elementos esenciales para resistir y persistir en la lucha por la igualdad de género dentro de estructuras muchas veces adversas.

Las integrantes destacan el valor del trabajo colaborativo y el intercambio de saberes entre instituciones, lo que ha permitido construir diagnósticos compartidos, fortalecer políticas con perspectiva de género y visibilizar avances que, de otro modo, quedarían aislados o invisibilizados. Participar en la red también ha significado el reconocimiento del trabajo que ya se venía realizando en sus universidades, al mismo tiempo que ha abierto caminos para aprender de otras experiencias exitosas a nivel nacional.

El sentido de pertenencia, la vinculación emocional con otras mujeres que han transitado caminos complejos, y el apoyo colectivo, han sido claves para sostenerse y no sentirse solas en una lucha que muchas veces parece interminable. La RENIES ha sido reconocida como un espacio político y formativo que vincula, asesora, escucha y permite crecer profesionalmente mediante el aprendizaje compartido.

### IMPACTO EN POLÍTICAS INSTITUCIONALES

Participar en la RENIES ha permitido impulsar políticas de igualdad, formalizar protocolos y unidades de género, e institucionalizar prácticas de respeto a los derechos humanos. El acompañamiento y retroalimentación entre instituciones ha sido un motor clave para el cambio institucional. En esta categoría surgen las subcategorías “reconocimiento institucional”, “valor de la experiencia en red”, “motivación institucional e incidencia inicial”, “comparación como estímulo para el cambio”.

En la subcategoría reconocimiento institucional como resultado de la participación se menciona:

*“Mi participación reforzó el reconocimiento de la comunidad universitaria como la autoridad en materia de igualdad” (E5).*

En la subcategoría valor de la experiencia en red se menciona:

*“Muy buena, pienso que el trabajo sobre género y violencia en cuanto a ser visibilizado y atendido es en red, aprendiendo de las mejores experiencias” (E7).*

En la subcategoría de motivación institucional e incidencia inicial:

*“Fue poco el tiempo que estuve, pero ante la indiferencia de participar, conseguí que vieran la relevancia y me enviaran” (E7).*

*“Les mostraba el resultado y hacía informes sobre lo trabajado para que entendieran que no era la única Universidad interesada en el tema y así conseguir que siguieran interesados” (E7).*

En la subcategoría de comparación como estímulo para el cambio:

*“Pienso que a las Universidades les sirve participar y crear sentido de pertenencia, además de compararse con los resultados de las demás y motivarse a mejorar los resultados” (E7).*

*“Había mucha resistencia sobre el tema, de alguna manera ayudó decir que otras Universidades tenían buenos resultados. Es decir, como si la ‘competencia’ les motivara” (E7).*

La participación en la RENIES ha sido clave para impulsar transformaciones concretas en las políticas institucionales de igualdad de género en distintas universidades del país. Mediante el intercambio con otras instituciones, muchas integrantes lograron formalizar protocolos, fortalecer unidades de género y consolidar espacios dedicados a los derechos humanos.

Este trabajo no sólo amplió sus horizontes profesionales, sino que también les otorgó reconocimiento institucional como referentes en la materia. Aunque en algunos casos el tiempo de participación fue breve, resultó suficiente para generar interés y sensibilizar a las autoridades, mostrando que no estaban solas en este camino.

Comparar avances con otras universidades funcionó como un estímulo para el cambio, generando un sentido de pertenencia y motivación colectiva. La RENIES no sólo propició actividades significativas como diagnósticos, encuentros nacionales y reconocimientos a mujeres destacadas, sino que se consolidó como un espacio formativo donde aprender de las mejores experiencias se traduce en acciones concretas.

### COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Se destacan redes personales como facilitadoras de colaboración con otras instituciones públicas, lo cual ha derivado en proyectos conjuntos. Las prácticas de otras universidades sirven como espejo para mejorar las propias políticas institucionales, en esta categoría se menciona:

*“Participar en RENIES me permitió visibilizar el trabajo que ya veníamos haciendo en la universidad, y al mismo tiempo aprender de otras experiencias exitosas a nivel nacional” (E1).*

*“Sin lugar a duda [su participación] permitió influir en la implementación de políticas o prácticas de igualdad de género en la institución” (E3).*

*“Sin duda [RENIES tuvo impacto] por los logros que he compartido” (E3).*

### ASPECTOS MÁS RELEVANTES DE LA PARTICIPACIÓN

En la categoría de aspectos más relevantes de la participación, surgieron los códigos trabajo colaborativo, intercambio de saberes, construcción de políticas en la que se menciona:

*“Lo más valioso fue el acompañamiento entre pares, el intercambio de diagnósticos de género y la construcción conjunta de políticas con otras IES” (E1).*

*“Nos marcaron la importancia de realizar campañas y tener una política sobre corresponsabilidad” (E2).*

Uno de los aspectos más significativos que surgen de la participación en la RENIES es el valor del trabajo colaborativo entre instituciones de educación superior. Las experiencias compartidas muestran cómo el acompañamiento entre pares y el intercambio de saberes fortalecen no sólo a las personas, sino también a las políticas institucionales que buscan garantizar la igualdad de género. El hecho de construir colectivamente diagnósticos de género y políticas públicas con otras universidades ha permitido ampliar perspectivas y generar respuestas más integrales y contextualizadas.

Además, la participación en la red concientizó sobre la urgencia de impulsar campañas de sensibilización y políticas de corresponsabilidad, evidenciando que los avances no se logran de manera aislada, sino en comunidad, aprendiendo unas de otras y reconociendo los desafíos comunes.

La RENIES se consolida, así como un espacio transformador que fomenta la acción conjunta y el fortalecimiento institucional desde un enfoque feminista y de justicia social.

### INFLUENCIA EN POLÍTICAS INSTITUCIONALES

Las participantes destacaron que la integración a la Red *Caminos para la Igualdad de Género* ha favorecido procesos de incidencia en sus contextos universitarios. Esta influencia se ha manifestado en la incorporación de protocolos, estrategias y acciones institucionales en favor de la igualdad de género, aunque también ha enfrentado resistencias y obstáculos en el ámbito laboral.

*“A partir de mi participación en la red, logré que se incorporara un protocolo de atención a la violencia de género en mi universidad” (E1).*

*“Sí [permitió influir en políticas]” (E2).*

*“Resistencias institucionales siempre y violencia laboral al haber cambio de Rector...” (E2).*

La pertenencia a la RENIES ha tenido un impacto tangible en la transformación de políticas institucionales, especialmente en la incorporación de mecanismos para prevenir y atender la violencia de género. Para algunas integrantes, esta experiencia fue clave para impulsar la creación de protocolos que antes no existían, visibilizando la urgencia de contar con marcos normativos claros y eficaces.

No obstante, también se enfrentaron resistencias institucionales y contextos adversos, como cambios de rectoría o violencia laboral, que evidencian los retos persistentes en la implementación de políticas con perspectiva de género. Aun así, la red se consolidó como un espacio que brinda legitimidad, respaldo y herramientas para avanzar, incluso en medio de obstáculos estructurales.



### IMPACTO EN EL TRABAJO EN REDES

En la categoría de impacto en el trabajo en redes surgieron los códigos alianzas, colaboración interinstitucional sobre formación en igualdad sustantiva.

*“Pude establecer contacto con universidades de otras regiones, lo cual derivó en un proyecto interinstitucional sobre formación en igualdad sustantiva” (E1).*

*“La importancia de contar con indicadores, de tener un Plan de Igualdad, de realizar campañas...” (E2).*

*“Una de las personas que conocí inicialmente en la red posteriormente ocupó un cargo público...” (E2).*

*“Logramos acompañarnos unas a otras en los procesos que llevábamos en la universidad en la que laborábamos” (E3).*

*“Las reuniones nacionales eran un espacio para compartir los avances, retrocesos, estrategias para impulsar la transversalización de la PG en las IES...” (E3).*

*“Sí, con otras colegas de la red, a quienes invitábamos a participar en nuestras actividades...” (E3).*

## CRÍTICA A DINÁMICAS RECIENTES

*“El hecho de que hubiese varias personas que eran de recién ingreso a la red y sin conocimientos en la materia, hizo muy pesado el trabajo” (E2).*

El trabajo en redes ha sido una de las dimensiones más potentes y significativas para quienes participaron en la RENIES. A través del contacto con otras universidades, fue posible gestar alianzas y colaboraciones interinstitucionales, como proyectos conjuntos sobre formación en igualdad sustantiva o el desarrollo de campañas y planes institucionales de igualdad.

Las reuniones nacionales se convirtieron en espacios valiosos para compartir aprendizajes, estrategias y también retrocesos, generando un acompañamiento colectivo entre pares que fortaleció los procesos internos de cada institución.

Además, el vínculo construido entre integrantes de la red trascendió lo institucional algunas de las colegas que se conocieron en estos espacios posteriormente ocuparon cargos públicos o continuaron colaborando en actividades académicas y de incidencia.

Sin embargo, también surgieron críticas importantes, especialmente sobre la incorporación de personas sin formación previa en género, lo que en algunos momentos ralentizó o dificultó el avance del trabajo colectivo. Esto evidencia la necesidad de fortalecer los procesos de inducción y formación continua dentro de la red para garantizar una participación más efectiva.

### APLICACIÓN EN SU LUGAR DE TRABAJO

En esta categoría surgieron los códigos implementación de modelos formativos, adecuación a contextos institucionales y curricularización de la perspectiva de género. Las participantes refirieron cómo las experiencias adquiridas en la red han sido aplicadas en sus espacios laborales mediante la adopción de modelos de capacitación y la inclusión de contenidos de género en planes y programas de estudio.

*“Implementamos el modelo de capacitación permanente que se presentó en una de las sesiones de RENIES, adaptándolo a nuestro contexto local” (E1).*

*“En 2012 se incluyó una competencia genérica en el nuevo plan de estudios y un capítulo sobre perspectiva de género en la unidad de aprendizaje de ‘Autorrealización’” (E2).*

Buquet (2011) señala que:

la incorporación de las temáticas de género en los planes y programas de estudio del nivel superior también se ha enfrentado a grandes obstáculos de índole institucional. En el caso de México, son muy pocas las universidades y las carreras que contienen de manera formal una o más materias con perspectiva de género. Normalmente ha sucedido que profesoras con orientación feminista entretejen las temáticas de género con el contenido de la materia que imparten para incorporar esta perspectiva en su ejercicio docente. Pero, al no ser materias incorporadas en la estructura del plan de estudios, o sea, institucionalizadas, aparecen y desaparecen en función del interés del profesorado (pp. 214-215).

*“Se aplicó un formato de detección a un total de 1200 estudiantes universitarios... lo anterior permitiría continuar con la estrategia de prevención en 2014” (E3).*

*“Se elaboraron lineamientos de operación del programa universitario para la autorrealización y la igualdad de género (PUAIG)” (E3).*

*“Se formuló la primera iniciativa para modificar la nomenclatura en la expedición de títulos profesionales que otorga la UAT, utilizando un lenguaje incluyente” (E3).*

*“En 2013 se creó la Maestría en Estudios de Género como un proyecto autogestivo...” (E3).*

*“Aparentemente sí, mientras nos coordinábamos con la unidad de género reconocida en 2017” (E9).*

*“Insistir en el uso de lenguaje inclusivo y no sexista... el respeto a los derechos humanos de las estudiantes” (E9).*

*“El principal reto fue la resistencia de algunos sectores institucionales que no reconocen la importancia de la transversalización de género” (E1).*

La aplicación del trabajo desarrollado en la RENIES en los espacios institucionales ha dado lugar a transformaciones significativas. Muchas de las participantes lograron transferir buenas prácticas y adaptarlas a sus contextos específicos, como la implementación de modelos de capacitación permanente, el diseño de estrategias de prevención de la violencia de género o la inclusión de la perspectiva de género en planes de estudio y programas institucionales.

Un caso destacado fue la creación de la maestría en estudios de género como un proyecto autogestivo, así como la formulación de lineamientos, programas universitarios y propuestas de modificación en la nomenclatura de títulos con lenguaje incluyente.

Estas acciones, aunque diversas, comparten un mismo objetivo: institucionalizar la igualdad de género desde múltiples frentes. Sin embargo, los procesos no han estado exentos de obstáculos. Persisten resistencias institucionales, especialmente de sectores que minimizan o desconocen la relevancia de la transversalización de género. A pesar de ello, el trabajo articulado con las unidades de género y el compromiso sostenido de las integrantes de la red ha permitido abrir caminos, consolidar propuestas y generar cambios concretos que fortalecen los derechos humanos y la igualdad en el ámbito universitario.

### DESARROLLO DE LIDERAZGO

En esta categoría surgieron los códigos liderazgo institucional, reconocimiento profesional, incidencia estratégica, participación intersectorial y formación con perspectiva interseccional. Las participantes destacaron cómo su participación en la red fortaleció sus capacidades para liderar iniciativas con impacto en sus instituciones y contextos locales, estatales o nacionales. También señalaron que pertenecer a la red facilitó el reconocimiento de su trabajo, abrió oportunidades de colaboración y permitió replicar modelos de transversalización de género en otros sectores.

*“Gracias a la red, lideré la creación de una unidad de género en mi institución, con enfoque interseccional” (E1).*

*“Cuando había un Rector comprometido... pertenecer a la red era una forma de acuerdo” (E2).*

*“Desarrollar acciones diciendo que eran planteadas desde la red facilitó su implementación...” (E2).*

*“Me permitió participar en una investigación Conahcyt con otras nueve IES...” (E2).*

*“Fue de gran importancia dentro de la UATX... lo cual generó un impacto también en el contexto estatal” (E3).*

*“Uno de los motivos que expusieron consejeros del INE para designarme como consejera electoral... fue porque era integrante de la RENIES” (E3).*

*“Esa experiencia sirvió para replicar procesos de transversalización de la PG en otros espacios laborales, en el ámbito de salud y electoral” (E3).*

*“Acceso a herramientas, conocimientos y perspectivas diversas para promover la igualdad en diferentes contextos” (E8).*

*“La posibilidad de influir y ser parte activa de decisiones y acciones que contribuyen al desarrollo inclusivo” (E8).*

La participación en RENIES ha sido un catalizador fundamental para el desarrollo de liderazgos con enfoque feminista y transformador dentro y fuera de las instituciones de educación superior. Las experiencias compartidas reflejan cómo el acompañamiento, la legitimidad de la red y el acceso a herramientas y conoci-

mientos especializados permitieron a varias integrantes encabezar procesos clave como la creación de unidades de género, impulsar políticas interseccionales y participar en investigaciones nacionales.

Este liderazgo no sólo tuvo un impacto interno, sino que trascendió al contexto estatal y nacional, como en el caso de quienes replicaron procesos en otros sectores como el electoral y de salud, o fueron reconocidas en cargos públicos por su trayectoria en la red. RENIES se consolidó, así como un espacio de empoderamiento, acuerpamiento y acción política colectiva que fortalece a las lideresas comprometidas con la igualdad sustantiva.

#### PERCEPCIÓN DEL IMPACTO DE LOS EJES DE LA DECLARATORIA

En la categoría de percepción del impacto de los ejes de la declaratoria donde surgieron los códigos curricularización y formación con perspectiva de género, impacto por eje en el que se menciona:

*“Desde el eje de formación, logramos institucionalizar una materia de género obligatoria en todas las carreras” (E1).*

*“Que hubiera un documento suscrito por los rectores que los vinculó/obligó a realizar acciones orientadas al cumplimiento de la declaratoria” (E3).*

*“La organización de los ejes de trabajo, son temas nodales para desarrollarse en cada una de las IES” (E9).*

*“La declaratoria como un compromiso asumido por cada IES” (E9).*

*“La importancia de implementar y fomentar la transversalización de la perspectiva de género a nivel institucional” (E9).*

La percepción sobre el impacto de los ejes de la declaratoria en las instituciones de educación superior refleja un proceso de transformación significativo. La inclusión de género de manera obligatoria en todos los programas de estudio, como se logró en algunas universidades, muestra cómo el eje de formación ha sido clave para avanzar en la curricularización de la perspectiva de género.

La existencia de un documento firmado por las rectorías, que compromete a las IES a implementar acciones concretas, se reconoce como un mecanismo eficaz para vincular políticamente a las autoridades con los compromisos de igualdad.

Además, la organización temática de los ejes ha sido valorada como una guía estratégica para desarrollar acciones institucionales. En conjunto, estos elementos han contribuido a impulsar políticas, prácticas y estructuras que permiten avanzar hacia una cultura universitaria más equitativa e incluyente.

### EVALUACIÓN POR ONIGIES

En la categoría de evaluación por el ONIGIES, surge el código de indicadores de género, áreas de mejora en la que se menciona:

*“Sí fuimos evaluados por el ONIGIES y uno de los hallazgos más relevantes fue la falta de indicadores de seguimiento sobre políticas de igualdad” (E1).*



Las universidades evaluadas por el ONIGIES que dieron seguimiento mostraron mejoras significativas. La falta de apoyo institucional, como en el caso del Colegio de Postgraduados, es una barrera crítica para consolidar los resultados del ONIGIES.

La evaluación institucional por parte del ONIGIES ha sido clave para visibilizar fortalezas y áreas de oportunidad en las IES en materia de igualdad de género. Uno de los hallazgos más relevantes ha sido la ausencia de indicadores que permitan dar seguimiento a las políticas implementadas, lo cual limita su efectividad. Las universidades que sí lograron dar continuidad a los resultados de la evaluación mostraron avances importantes, evidenciando el valor del proceso. Sin embargo, también se identifican barreras estructurales, como la falta de apoyo institucional como ocurrió en el caso del Colegio de Postgraduados, que dificultan la consolidación de estos esfuerzos y el aprovechamiento pleno de la evaluación como herramienta para la transformación.

### SUGERENCIAS PARA MEJORAR

En la categoría de sugerencias para mejorar surgen los códigos “fortalecimiento de la red”, “encuentros presenciales”, “sostenibilidad”, que mencionan:

En fortalecimiento de la red de acuerdo con las voces coinciden en la necesidad de promover mayores encuentros presenciales, que permitan tejer vínculos sólidos y construir proyectos colectivos duraderos, retomando el espíritu colaborativo que dio origen a la red. *“Sería importante contar con más encuentros presenciales para fortalecer vínculos y proyectos conjuntos a largo plazo” (E1).*

Asimismo, se destaca la importancia de contar con una formación común y permanente, que garantice una base compartida de conocimientos en pers-

pectiva de género y fortalezca la acción institucional. “Sería valioso tener un piso común básico de conocimientos... formación permanente...” (E2).

Finalmente, se propone reconocer a las integrantes pioneras como parte fundamental de la historia y la memoria viva de la RENIES, lo cual no sólo honraría su trayectoria, sino que contribuiría a mantener la continuidad intergeneracional del trabajo feminista en las IES. “Es importante que se invite a quienes fuimos pioneras como integrantes honoríficas u otra figura para continuar participando” (E3).

Las sugerencias recogidas evidencian un profundo compromiso con el fortalecimiento y sostenibilidad de la RENIES. También, estas propuestas revelan una apuesta clara por construir una red más cohesionada, con visión a futuro y con profundo sentido de pertenencia.

## CONCLUSIONES

La participación de mujeres en la gestión y evaluación de políticas de igualdad de género ha sido un factor determinante en la institucionalización de estas iniciativas. Sin embargo, persisten retos como la transversalización del género en currículas de posgrado, la mejora en los mecanismos de atención a la violencia y la consolidación de políticas de corresponsabilidad.

El compromiso de las instituciones de educación superior con la igualdad de género debe continuar fortaleciéndose mediante políticas sólidas, evaluaciones permanentes y el liderazgo activo de mujeres en los espacios de toma de decisión.

Otro elemento por considerar es la ampliación del campo de acción internacional para establecer contactos y colaboraciones con redes similares en América Latina, como en Colombia y otros países del Cono Sur. Además de

fomentar la creación de alianzas y colaboraciones internacionales para fortalecer el impacto de la RENIES.

Es necesario la formación y capacitación de nuevas integrantes, tanto instituciones privadas como tecnológicas, así como las autónomas para garantizar conocimientos, mejorar el trabajo en equipo y los acuerdos de la red.

También crear un programa de formación continua en colaboración con las exintegrantes, para compartir conocimientos sobre la problemática de género y el trabajo de la red.

Otras medidas que se proponen son:

- Establecer un sistema de mentoría o talleres periódicos organizados por el Comité de exintegrantes.
- Asegurar la continuidad del trabajo de la red con la participación de quienes fueron pioneras, otorgándoles roles como honoríficas u otras figuras.
- Invitar a las integrantes honoríficas a participar en las actividades y aportar sus experiencias.
- Abordar la problemática interna de violencia que se ejerce sobre las representantes de la RENIES.
- Realizar un sondeo o investigación profunda sobre este tema, para implementar medidas que mitiguen la violencia y promuevan un ambiente laboral seguro y respetuoso.
- Difundir más las publicaciones de la red y generar mayor visibilidad a través de actos protocolarios.
- Organizar eventos con autoridades para resaltar la importancia de la participación en la RENIES y fortalecer el apoyo institucional hacia la red.

- Promover la solidaridad y el apoyo entre las integrantes de la red como base para la motivación y el empoderamiento en la lucha por la igualdad de género.
- Continuar fortaleciendo el sentido de comunidad y cooperación dentro de la Red, asegurando que la igualdad de género sea una prioridad institucional a largo plazo.
- Potenciar los valores de sororidad, amabilidad y disposición entre quienes integran la Red, y fortalecer los intercambios de experiencias en los encuentros.
- Organizar actividades que favorezcan la cohesión y el sentido de bienvenida y apoyo en cada sede.
- Mejorar el apoyo y el compromiso institucional, especialmente en instituciones públicas de investigación como la SADER, donde ha faltado mayor apoyo.
- Buscar mecanismos para que las instituciones apoyen más activamente el trabajo de la RENIES, incluyendo recursos y colaboración constante.

## REFERENCIAS

- Austria, Rebeca (2024, octubre 28). De vinculaciones y colaboraciones estratégicas: las redes de acompañamiento feministas en México y sus relaciones con el Estado. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 10. <https://doi.org/10.24201/reg.v10i1.1162>
- Buquet Corleto, Ana Gabriela (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles educativos*, xxxiii, 211-225. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13221258018>
- Dirección General de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Asuntos Internacionales. (2024, octubre). *CEDAW Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Ilustrada y comentada* (2.<sup>a</sup> ed.). Consejo de la Judicatura Federal. <https://apps.cjf.gob.mx/convenciones/assets/files/cedaw/cedaw.pdf>
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará). (1994,9 de junio). Organización de los Estados Americanos. <https://www.oas.org/juridico/spanish/Tratados/a-61.html>
- Lagarde y de los Ríos, Marcela (2005). *Los cautiverios de las mujeres: Madresposas, monjas, putas, presas y locas* (2.<sup>a</sup> ed.). México: UNAM / Coordinación de la Investigación Científica.

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. (2006, 2 de agosto). Diario Oficial de la Federación. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (2007, 1 de febrero). Diario Oficial de la Federación. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (2010, junio). *Objetivos de desarrollo del Milenio. Informe 2010*, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas. <https://www.undp.org/es/publicaciones/informe-2010-objetivos-de-desarrollo-del-milenio>
- Ochoa, M. Luz. y Rosas Medina, Andrea. (2021). Igualdad y acceso a la justicia en las instituciones de educación superior: discusiones pendientes. *Investigaciones feministas*, 12(2), 401– 412. <https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/72345/4564456558410>
- Pacheco, Lourdes (Coord.). (2022). *¿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
- Red Nacional de Instituciones de Educación Superior “Caminos para la Igualdad de Género”. (2021, enero). *Fundamentación para la creación de una Instancia de Igualdad en cada IES*. <https://www.anuies.mx/media/docs/avisos/pdf/210202094448+InstanciaDeIgualdad.pdf>
- Red Nacional de Instituciones de Educación Superior “Caminos para la Igualdad de Género”. (2021, enero). *Modelo para la Atención de la Violencia de Género en Instituciones de Educación Superior*. <https://www.anuies.mx/media/docs/avisos/pdf/210202094920ModeloDeProtocolo.pdf>

- Red Nacional de Instituciones de Educación Superior “Caminos para la Igualdad de Género”. (2021, enero). *Propuesta de Plan de Igualdad de Género en las IES*. <https://www.anuies.mx/media/docs/avisos/pdf/210202095358Plan+de+Igualdad+de+Ge-CC-81nero.pdf>
- Rodríguez, Beatriz, Ojeda, Lydia, y Nieves, María Fernanda (2024). Visibilizando los tipos de las violencias de género en las Instituciones de Educación Superior, desde una visión feminista. Estudio de 10 unidades académicas de la Universidad Autónoma de Sinaloa. En (s.f.) Urrea, María Luisa., Carrillo, Teresita., y Ward, Silvia E. (Ed.), *Educación y realidades de género* (pp. 235-250). Universidad Pedagógica del Estado de Sinaloa.
- Suárez, Daniela, Belli, Laura y Mileo, Agostina. (Eds.). (2024). *Epistemología feminista*. Buenos Aires: SADAf, OEI y Eudeba. DOI:10.36446/af.e1226.
- Valcárcel, Amelia. (2020). *Ahora, feminismo: Cuestiones candentes y frentes abiertos* (6.ª ed.). (Colección Feminismos). Ediciones Cátedra, Universitat de València.







*Entretejer redes por la igualdad de género en la educación superior*  
*A 15 años de la RENIES-Igualdad*  
Coordinación de Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez,  
Leticia Janet Paredes Guerrero y Lydia Guadalupe Ojeda Esquerro

se terminó de imprimir en  
Grupo Versant, S.A de C.V.  
en el mes de diciembre de 2025  
con un tiraje de 300 ejemplares.

Impreso sobre papel cultural de 90 g y couché de 300 g

La composición tipográfica se realizó  
con tipografía Minion Pro 12/16 pts. y Arial 9/12 pts.

**Coordinadoras**

Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez

Leticia Janet Paredes Guerrero

Lydia Guadalupe Ojeda Esquerra

ISBN Colección completa 978-607-451-253-3

ISBN Volumen 3 978-607-451-287-8



**esPAZioDH**  
ESPACIO PARA LA PROMOCIÓN  
DE LA CULTURA DE PAZ  
Y LOS DERECHOS HUMANOS



