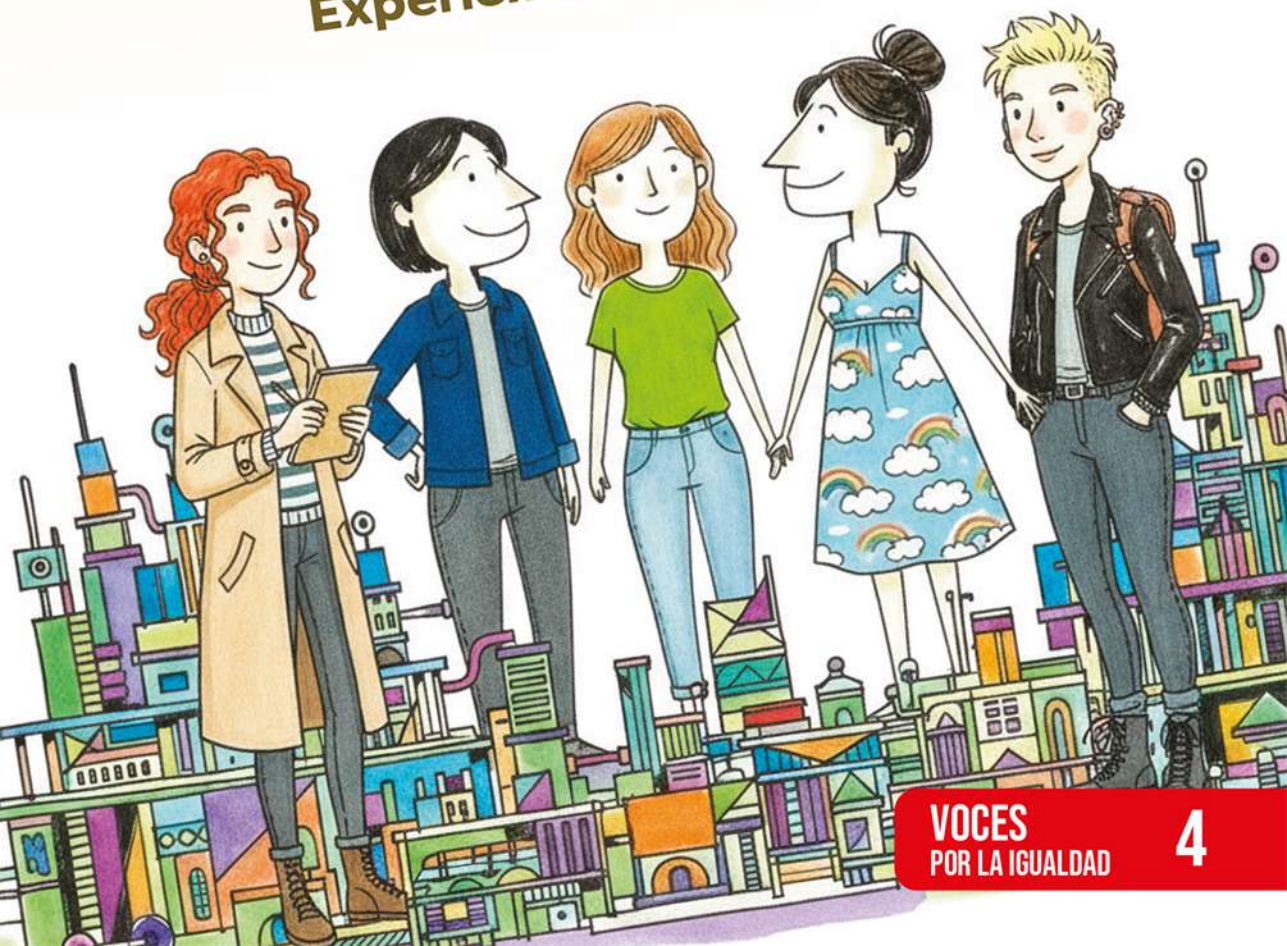


Entretejer

REDES POR LA IGUALDAD DE GÉNERO

en la educación superior

Experiencias y reflexiones



ENTRETEJER REDES POR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

EXPERIENCIAS Y REFLEXIONES



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

EXPERIENCIAS Y REFLEXIONES

COORDINADORAS

BEATRIZ EUGENIA RODRÍGUEZ PÉREZ

LETICIA JANET PAREDES GUERRERO

LYDIA GUADALUPE OJEDA ESQUERRA

378.0082 LB2332.34M6
E58 E58

Entretejer redes por la igualdad de género en la Educación Superior: experiencias y reflexiones /
Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez, Leticia Janet Paredes Guerrero, Lydia Guadalupe Ojeda
Esquerra, coordinadoras. Ciudad de México: ANUIES, Dirección Ejecutiva de Publicaciones
y Fomento Editorial, 2026.

280 páginas – (Colección Voces por la igualdad; 4)

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

ISBN Vol. 4: 978-607-451-288-5

1. Mujeres en la educación superior México 2. Derechos de la mujer 3. Igualdad de género
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, 2026

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

ISBN Vol. 4 978-607-451-288-5

© 2026, ANUIES

Tenayuca 200

Col. Santa Cruz Atoyac

Alcaldía Benito Juárez

C.P. 03310, Ciudad de México

CONTENIDO

| | |
|---|-----|
| Introducción | 9 |
| La transversalización de la perspectiva de género en la educación superior desde la mirada de las Unidades de Igualdad de Género | 13 |
| <i>Silvia López Estrada, María Michelle Villanueva Moreno, Jessica Gabriela Gutiérrez Gómez, Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez, Lydia Guadalupe Ojeda Esquerro, Elvia González del Pliego Dorantes, Elva Narcia Cancino</i> | |
| El Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES) como mecanismo para la medición de los avances institucionales hacia la igualdad de género | 45 |
| <i>Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez, Rubén Hernández Duarte, Lydia Guadalupe Ojeda Esquerro</i> | |
| Cabalgando con tu manada. La incidencia del género en un centro de investigación | 95 |
| <i>Rosario Román Pérez</i> | |
| Las políticas de igualdad en la BUAP. Experiencias y desafíos | 115 |
| <i>Elva Rivera Gómez, María del Carmen García Aguilar</i> | |

| | |
|--|-----|
| Reflexiones para incorporar la perspectiva de género en las instituciones de educación superior: La experiencia de la Universidad Autónoma de Tamaulipas | 141 |
| <i>Josefina Guzmán Acuña</i> | |
| El camino del Programa de Género e Inclusión de la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México con la RENIES-Igualdad | 169 |
| <i>Elvia González del Pliego Dorantes</i> | |
| El recorrido feminista desde la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer a la Universidad Autónoma de Querétaro | 203 |
| <i>Martha Patricia Aguilar Medina, Sulima García Falconi</i> | |
| Anexos | 237 |
| Anexo 1. Directorio de instituciones de educación superior participantes en la red nacional “caminos hacia la igualdad” 2009-2025 | 239 |
| Anexo 2. Constancia que formaliza la creación de la RENIES-Equidad | 244 |
| Anexo 3. Acuerdo por el que el Consejo Nacional de la ANUIES aprueba la RENIES-Igualdad | 245 |
| Anexo 4. Declaratoria de la Reunión de Universidades Públicas Caminos para la Equidad de Género en las IES, 3 y 4 de agosto de 2009 | 246 |
| Anexo 5. Declaratoria de la RENIES-Igualdad, Toluca, Estado de México, 17 y 18 de octubre de 2019 | 252 |
| Anexo 6. Declaratoria Igualdad de género en las IES, Hermosillo, Sonora 18 y 19 de octubre de 2024 | 263 |

INTRODUCCIÓN

El Volumen 3 *Entretejer redes por la igualdad de género en la educación superior. A 15 años de la RENIES-Igualdad*, de la colección Voces por la igualdad, está conformado por cinco capítulos que abordan el contexto en el que surge la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Caminos para la Igualdad de Género (RENIES-Igualdad), los acuerdos alcanzados para la emisión de la Declaratoria Nacional, que ha trazado los ejes de acción para el diseño de políticas institucionales para la igualdad de género, resaltando los principales hitos logrados por la Red, y, sobre todo, la forma en que ésta ha dado cohesión a sus integrantes para acompañarse colectiva y solidariamente en la lucha del derecho a una vida libre de violencias por razón de género.

Este Volumen 4, *Entretejer redes por la igualdad de género en la educación superior. Experiencias y reflexiones*, está conformado por 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 el 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 Instituciones de Educación Superior (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 (UIG). En los resultados se presenta el Semáforo de la Igualdad, que permite llegar a algunas conclusiones acerca de los avances de las UIG 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 UIG.

En el segundo capítulo acerca del *Observatorio Nacional de Igualdad en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES) 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 Esquerri 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 se convirtiera en “el tema”. De ahí que, contar esta historia de persistencia y resiliencia para destacar las bondades de pertenecer a la RENIES, es la intención 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 en la RENIES-Igualdad 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 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.

Reiteramos nuestro agradecimiento 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.

LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR DESDE LA MIRADA DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO

Silvia López Estrada, *El Colegio de la Frontera Norte*

María Michelle Villanueva Moreno, *Universidad Autónoma de Querétaro*

Jessica Gabriela Gutiérrez Gómez, *Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco*

Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez, *Universidad Autónoma de Sinaloa*

Lydia Guadalupe Ojeda Esquerro, *Universidad Autónoma de Sinaloa*

Elvia González del Pliego Dorantes, *Universidad Iberoamericana*

Elva Narcia Cancino, *Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas*

INTRODUCCIÓN

El análisis de los avances de las unidades de igualdad de género (UIG) en las instituciones de educación superior (IES) que se presenta en este capítulo, proviene del diagnóstico elaborado por iniciativa de la RENIES, dado su interés por estudiar 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 UIG.

Con este interés como punto de partida, el capítulo se compone de un primer apartado que resume algunos aspectos conceptuales. Un segundo apartado detalla la metodología que se siguió en el diagnóstico que se guía por cuatro dimensiones: normativa, estructura orgánica, administrativa e incidencia. El tercer apartado refiere al análisis diagnóstico de las UIG considerando su situación jurídica, las características de las unidades, el tamaño y formación de su personal, el presupuesto, la participación en la toma de decisiones y si cuentan o no con un Plan de Igualdad y Protocolo de Atención a la Violencia, para terminar con los logros y obstáculos de las UIG. Al final se presenta el análisis del Semáforo de la Igualdad que nos permite llegar a algunas conclusiones acerca de los avances de las unidades sobre la transversalidad de género.

ASPECTOS CONCEPTUALES

La institucionalización de la perspectiva de igualdad de género en las políticas refiere a que las acciones necesarias para atender los problemas públicos de género sean perdurables. Se trata del proceso mediante el cual las ideas e intereses en torno a la incorporación de las políticas de género en la corriente principal de las políticas, sobreviva al cambio de las personas en las posiciones de toma de decisión (RENIES-Igualdad, 2023, p. 13).

La institucionalización del género en las políticas públicas requiere de un proceso de transversalidad, entendido como un enfoque orientado a la creación de formas de resolución de problemas públicos de desigualdad de género. De acuerdo con la definición del Consejo Europeo (1999), la transversalización implica la reorganización, fortalecimiento, desarrollo y evaluación del proceso de las políticas públicas, a fin de que la perspectiva de igualdad de género sea

incorporada en todas las políticas, a todos los niveles y en todas sus fases, por los actores normalmente involucrados en su elaboración.

Para Incháustegui (1999), lo anterior implica poner en marcha una estrategia que replantea y problematiza la formulación y los contenidos de dichas políticas, a fin de incorporar la dimensión de género a las acciones o programas que la componen. Según García Prince (2008), se trata entonces de una estrategia de cambio institucional que atraviesa en forma horizontal la estructura vertical de las organizaciones para incorporar el género. Así, la transversalidad de género consiste en una doble estrategia que, por una parte, es política en tanto implica acciones para corregir los desbalances de poder, reconocimiento y oportunidades entre mujeres y hombres; y, por otra, es un proceso técnico que requiere acciones dirigidas a transformar la racionalidad de las políticas y del funcionamiento de las instituciones (Incháustegui y Ugalde, 1999; García Prince, 2008).

En relación con la institucionalización de la perspectiva de igualdad de género en la educación superior, Buquet (2011) afirma que mediante este proceso las instituciones universitarias contribuyen al desarrollo nacional mediante la formación de recursos humanos y el desarrollo científico y tecnológico, y no se constriñe a sus integrantes, sino que 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 equidad de género tendrán siempre repercusiones sobre los distintos ámbitos que conforman nuestras sociedades.

Las unidades de igualdad de género, junto con los planes de igualdad, son las principales herramientas para transversalizar el género en las instituciones. En México, su antecedente son los enlaces que se crearon en todas las instituciones de la administración pública, tanto a nivel federal como estatal en 2009.

A partir de ahí el proceso de conversión de los enlaces de género a unidades de igualdad de género ha sido gradual.

La UIG es una instancia técnica normativa que contribuye a la creación de una cultura institucional, más justa y equitativa 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. Entre sus funciones principales están las de coordinación, sensibilización y capacitación, vigilancia estratégica e investigación en materia de igualdad de género.

De esta manera, las medidas que las IES implementen para conocer las relaciones de género imperantes en sus comunidades para corregir las desigualdades detectadas son fundamentales para los procesos democratizadores y de justicia social de las sociedades en su conjunto.

En este contexto, las IES han realizado un esfuerzo para transversalizar la perspectiva de igualdad de género, poniendo en marcha un proceso sistemático de acciones mediante una agenda de trabajo en ocho ejes de intervención: Legislación, Igualdad, Corresponsabilidad, Lenguaje, Sensibilización, Estadísticas, Violencia, y Estudios de Género, según se establecen en la Declaratoria de la RENIES.

Las acciones realizadas en cada eje están orientadas a incidir en la disminución de las brechas de desigualdad y, por tanto, en la eliminación progresiva de la desigualdad de género en sus diversas manifestaciones: las asimetrías, la discriminación, la misoginia, la marginación; así como de todas las formas de violencia de género dentro de las estructuras, prácticas, procesos y funciones sustantivas de las IES que afectan a sus diversas poblaciones.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

El diagnóstico está basado en una encuesta no probabilística, para lo cual se elaboró un instrumento con 28 reactivos que se aplicó en línea y estuvo disponible del 8 de marzo al 5 de mayo de 2023, al cual respondieron 40 instituciones de educación superior, de un total de 60 que componen la RENIES.

En la encuesta, los reactivos se organizaron en cuatro dimensiones para su posterior análisis: 1) *Normativa*: Da cuenta de las condiciones normativas con las que se estableció la Unidad de Igualdad de Género en la IES; 2) *Estructura orgánica*: Refiere a los cargos, perfiles y número de personas que integran la Unidad de Igualdad de Género en la IES; 3) *Administrativa*: Identifica la capacidad financiera y de recursos humanos que tiene la Unidad de Igualdad de Género; 4) *Incidencia*: Ubica las principales estrategias que realiza la Unidad de Igualdad de Género, así como la posibilidad de incidencia en las acciones sustantivas de las IES. A su vez, las dimensiones se desdoblan en Ejes, según se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1. Dimensiones y ejes de las UIG

| Dimensiones | Ejes |
|-----------------------------|--|
| Normativa | • Situación jurídica |
| Estructura | • Posición en la estructura • Tamaño |
| Administrativa y financiera | • Recursos humanos • Recursos financieros |
| Incidencia | • Toma de decisiones |

Fuente: Elaboración propia.

La estrategia de análisis de los avances de las UIG participantes en el estudio consideró las dimensiones con sus respectivos ejes por nivel de avance, según

se muestra en la tabla 1. Lo anterior permitió observar el avance de las distintas IES hacia la transversalización e institucionalización de la perspectiva de igualdad de género, con una clasificación de tres Niveles: 1) *Implementación*: Considera los inicios de las Unidades de Igualdad de Género, pueden ser las de reciente creación, o las que ya tienen un tiempo, pero que no cuentan con personal para operar; 2) *En desarrollo*: Ubica a las unidades que están en proceso de avance y crecimiento tanto de personal, infraestructura, recurso propio y nivel de incidencia medio; 3) *Consolidación*: Las unidades que están en esta etapa cuentan con personal idóneo con perfil, infraestructura, recurso propio y externo, realiza la mayoría de las acciones de prevención, atención, investigación, capacitación. Además, tienen incidencia en decisiones con la administración central de las IES.

DIAGNÓSTICO DE LAS UIG

1. Situación jurídica y administrativa de las UIG

Las IES que conforman la RENIES son diversas (universidades públicas estatales, universidades particulares, escuelas normales, institutos tecnológicos, entre otras), por ello el nombre que recibe la UIG en cada una de ellas también es diverso.

Treinta y ocho de las 40 instituciones que participaron en la encuesta declararon contar con una instancia de igualdad. De este conjunto, 50% refieren en su nombre a la Igualdad de Género, 24% de ellas contienen en el nombre los términos de Género e Inclusión, y 10% hacen referencia al término Violencia. El resto, se refiere a Abogacía General, Derechos Humanos, Estudios de Género e Igualdad Laboral y no discriminación.

a) Área de adscripción de la UIG

Al igual que la RENIES sostenemos que la posición de las instancias en la estructura organizacional refleja su grado de autonomía. En relación con la adscripción de las UIG, según información de la encuesta realizada, 42% declaró depender directamente de la Rectoría. 31.5% dijo depender de la Secretaría General, la Abogacía General y la Secretaría Académica, la Vicerrectoría y Oficina de Derechos Humanos. El resto están asignadas a dependencias de menor rango, lo que da cuenta de la fragilidad de su proceso de institucionalización.

Por otra parte, algunas IES, como es el caso de las universidades públicas estatales, debido a su tamaño, cuentan con más de una instancia. Según la tabla 2, destacan los enlaces de género (32.5%), consejo o comisión de igualdad (17.5%), seguidas por comisión de atención a la violencia (15%). El rubro otras, cuenta con 35% y, un análisis más detallado de esta información revela que tres instituciones declararon estudios de género como instancia.

Tabla 2. Tipo de instancia en las IES participantes

| Tipo de instancia | Número | Porcentaje |
|--|--------|------------|
| Enlaces de género o Unidades de Igualdad de Género | 13 | 32.5% |
| Consejo o Comisión de Igualdad | 7 | 17.5% |
| Comisión de atención a la violencia | 6 | 15.0% |
| Otras | 14 | 35.0% |

Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

b) Acuerdo de creación

De las IES que participaron en la encuesta, la mayoría (77.5%) declaró que su instancia de género cuenta con un acuerdo de creación emitido y avalado principalmente por rectoría y por el consejo universitario. Sin embargo, 22.5%

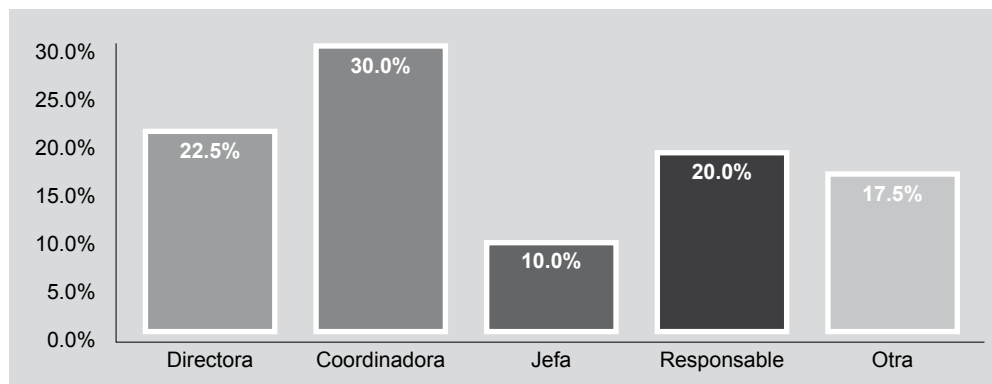
de las UIG aún no cuenta con acuerdo de creación, lo cual resta formalidad y legalidad institucional para que las responsables lleven a cabo tareas de gestión y vinculación, y de esa manera avancen en los procesos de institucionalización y transversalización de la igualdad de género.

c) Nombramiento de la persona titular de la instancia

La posición que ocupa la UIG dentro del organigrama institucional refleja su autonomía en la toma de decisiones, nivel de incidencia y capacidad de acción. Una coordinación, dirección, jefatura de departamento o área responsable pueden tener acceso distinto a presupuesto, toma de decisiones y representación. Sin embargo, no necesariamente ocurre así, recordemos que la transversalización de género es un proceso técnico, pero también político (RENIES-Igualdad, 2023, p. 22), por lo que se puede tener una posición menor en la estructura, pero la voluntad política de la autoridad o las alianzas con quienes toman decisiones y manejan el presupuesto –aunque sea coyuntural– puede ser definitorio para la instancia de género (Zaremborg, 2014).

Los datos de la encuesta realizada con las IES, según la figura 1, informan que, de las 40 Unidades de Igualdad de Género en estudio, 30% están a un nivel de coordinación, 22.5% son direcciones, 20% se consideran como responsables de área, 10% constituyen jefaturas de departamento, y en el rubro de otras se encuentran 17.5%. Este último grupo es el que parece tener una posición de mayor fragilidad para la incidencia y la toma de decisiones.

Figura 1. Tipo de nombramiento de la titular de la Unidad de Igualdad de Género



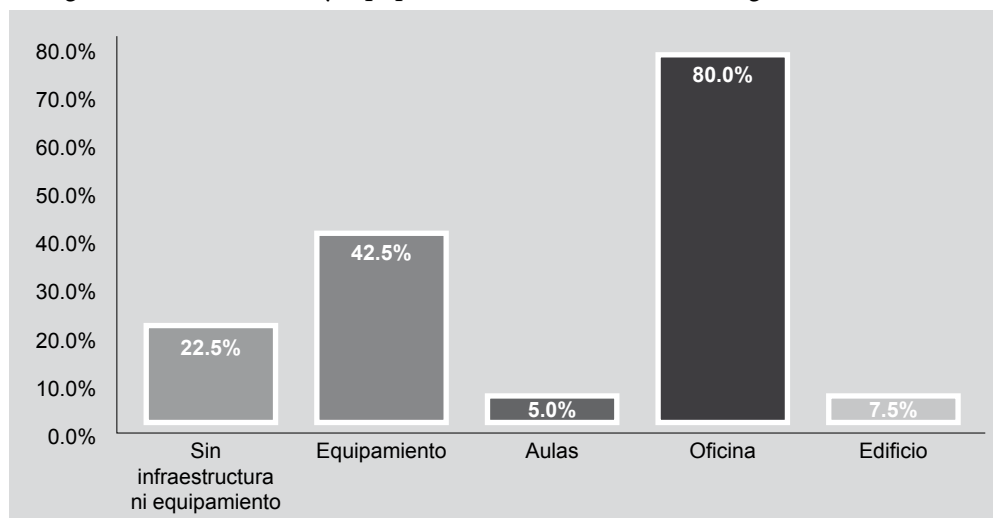
Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

2. Características de las UIG

a) Tiempo en operación

De acuerdo con la figura 2, 62.5% de las UIG encuestadas tienen menos de cinco años en operación, 37.5% tienen más de cinco años, y 30% son de nueva creación, ya que tienen un año o menos operando. Esta información refleja que el proceso de creación y desarrollo de las UIG ha sido lento, pero que en el último año por mandato de la Ley General de Educación Superior (2021) se aceleró su apertura. Si bien estas son buenas noticias, es importante que la creación de las unidades se acompañe de los recursos humanos, materiales y presupuestales suficientes para garantizar sus funciones a favor de la igualdad de género en la educación superior.

Figura 2. Infraestructura y equipamiento de las Unidades de Igualdad de Género



Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

b) Infraestructura y equipamiento

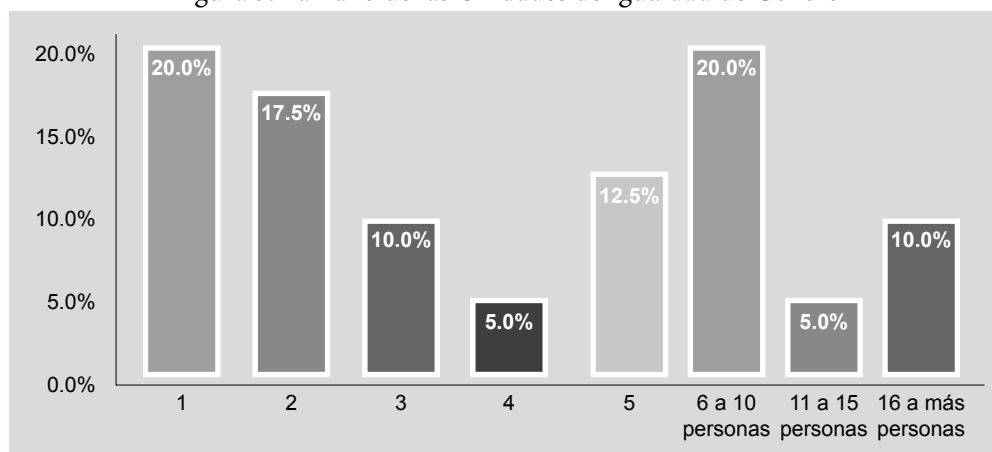
Las UIG requieren espacios de trabajo dignos y libres de violencia, por ello es fundamental que, en congruencia con la misión y las tareas asignadas a esta instancia, el personal cuente con equipamiento adecuado, oficinas, acceso a espacios adecuados tanto para recibir quejas –para quienes tienen esta función– así como para llevar a cabo las actividades formativas y de planeación.

Aunque 80% de las participantes en la encuesta declararon contar con una oficina, cerca de la cuarta parte de la UIG (22.50%) no cuenta con infraestructura, ni con equipamiento para realizar sus funciones, por lo que es posible que estén alojadas en las instalaciones de alguna otra dependencia institucional; 42% declaró contar con equipamiento, y más aún, 7.5% mencionaron contar con un edificio.

3. Tamaño de las UIG y formación de su personal

El número y perfil de las personas que integran las UIG, así como de la naturaleza de sus actividades que pueden estar orientadas a transformar la cultura laboral, a actividades académicas o atención a la violencia, entre las principales. En relación con el número de personas que integran la unidad de igualdad de género, la figura 3 muestra que 10% de las unidades tienen más de 16 personas en su equipo; en tanto, el 5% cuentan entre 11 y 15 personas, y las que se conforman de 6 a 10, constituyen 20%. Sin embargo, las unidades más pequeñas de 1 a 5 personas, representan el 65 por ciento.

Figura 3. Tamaño de las Unidades de Igualdad de Género



Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

Para determinar el grado de avance de las instancias en relación con el número de sus integrantes, hemos considerado que aquellas que tienen hasta cinco personas (65%) están en el nivel de implementación; en tanto, las que tienen de 6 a 10 (20%) se consideran en proceso de desarrollo, y las que tienen más de 11 (15%) integrantes, están en etapa de consolidación.

En cuanto a la formación del personal de las UIG, los datos de la encuesta revelan que el personal de las instancias cuenta con formación en las áreas de las ciencias sociales. La mayoría son psicólogas (31%) y abogadas (18.4%), también hay especialistas en trabajo social, antropología, comunicación, administración y sociología. En lo referente a su nivel de estudios, 28% tienen nivel licenciatura y 72% cuenta con posgrado. Además, la información de la encuesta también indica que la mayoría del personal que integra las UIG ha tenido algún tipo de formación en materia de género, sea esta mediante cursos, talleres, diplomados o posgrados.

Es importante hacer notar que las UIG que tienen dentro de sus funciones la atención a quejas contra la violencia deben contar también con personal con formación en Derecho, Psicología y Trabajo Social, además de ser obligatoria la perspectiva de género.

4. Presupuesto

Las acciones de transversalización de la perspectiva de género requieren recursos económicos, materiales y humanos. Si bien es cierto que algunas actividades pueden llevarse a cabo sin financiamiento, tales como cursos y talleres que podría impartir el propio personal de las UIG, hay acciones que requieren de una inversión, ya que se necesita personal especializado para diseñar el plan de igualdad y el presupuesto con perspectiva de género; así como también para

la operación de algunos proyectos como son la creación de senderos seguros mediante la instalación de luminarias, y la implementación de lactarios y áreas lúdicas para infancias.

Los datos de la encuesta señalan que sólo 50% de las UIG cuenta con presupuesto propio, aunque se desconoce el monto, en tanto que la otra mitad no cuenta con recursos financieros. Los presupuestos limitados de las instituciones y el universo de demandas y prioridades pueden condicionar la asignación de recursos a las UIG. De ahí que el tener acceso a diversas fuentes de financiamiento podría permitir un mayor margen de acción. Sin embargo, la información de la encuesta indica que solamente 15.4% de las UIG ha trabajado con recursos externos a la institución.

5. Toma de decisiones

Este diagnóstico buscó identificar la capacidad de incidencia de las UIG en distintos escenarios, uno de ellos, el poder tomar decisiones en relación con los acuerdos de la RENIES, a lo cual 73% de las unidades en estudio respondió que sí, y 27% mencionaron que no lo pueden hacer.

Además, también indagamos sobre la capacidad de incidencia de las UIG en cuanto a la normativa interna, trámites administrativos y elaboración/modificaciones del currículo. Más de 70% respondió que no tiene facultades para proponer cambios normativos, lo que significa poca incidencia para hacer recomendaciones a contratos colectivos de trabajo, reglamentos, códigos de conducta y ética, estatuto y ley orgánica.

Los datos de la encuesta indican que 12.5% de las unidades tienen alta incidencia normativa y en trámites administrativos, en tanto que la incidencia media es mayor en trámites normativos (37.5%), así como en trámites admi-

nistrativos (27.5%). Por último, la incidencia de las UIG en el currículo destaca en el nivel medio con 27 por ciento.

Algunas IES cuentan con un marco normativo diseñado desde la federación, lo cual hace más difícil su participación en el diseño normativo, además de tomar en cuenta el contexto político de las instituciones. Sin embargo, las UIG deben buscar alternativas que permitan la participación –cuando menos– en el caso del diseño de códigos de conducta y protocolos de atención y prevención de la violencia.

El nivel de incidencia administrativa se refiere a las gestiones para resolver situaciones específicas en los ámbitos laborales, familiar y personal. En relación con trámites administrativos, 60% manifiesta nula o poca incidencia para tomar decisiones en esta área. En general, las UIG habrán de definir estrategias para lograr su inclusión en tareas institucionales como el diseño normativo y curricular, así como en los trámites administrativos que requieren ser implementados con perspectiva de género; por ejemplo, los relacionados con la diversidad sexual y la identidad de género, los permisos de paternidad, por mencionar algunos.

Tabla 3. Nivel de incidencia normativa, administrativa y académica de las UIG

| Niveles | Normativa | Trámites administrativos | Currículo |
|---------|-------------|--------------------------|-------------|
| Alto | 5 (12.5%) | 5 (12.5%) | 4 (10.0%) |
| Medio | 15 (37.5%) | 11 (27.5%) | 11 (27.5%) |
| Poco | 13 (32.5%) | 15 (37.5%) | 10 (25.0%) |
| Nulo | 7 (17.5%) | 9 (22.5%) | 15 (37.5%) |
| Total | 40 (100.0%) | 40 (100.0%) | 40 (100.0%) |

Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

6. Plan de igualdad y ejes de trabajo

Trabajar con un plan a corto, mediano y largo plazos permite a las instituciones conocer la problemática, trazar metas, medir avances y/o retrocesos. Los resultados de la encuesta indican que 45% de las UIG cuentan ya con un plan de igualdad, mientras que 55% aún no lo tiene.

Además, en la encuesta, las y los participantes declararon que las UIG inciden en los siguientes ejes de trabajo: atención a la violencia, prevención a las violencias de género, perspectiva de género, estudios de género, transversalización, discriminación, igualdad de género y vinculación; entre otras, como formación en género, uso de lenguaje inclusivo y promoción a los derechos humanos. Un ejercicio posterior debe profundizar en los objetivos de cada uno de estos ejes de trabajo, con el fin de dar una mejor orientación a las tareas de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género.

7. Acciones en materia de violencia de género

Además de los ejes que definen el perfil y quehacer de las UIG, en este estudio incluimos también la violencia de género, ya que para algunas Unidades este tema es central. Dado el incremento de la violencia laboral y escolar, en sus distintas expresiones, en los espacios educativos, las UIG tienen ante sí el reto de realizar distintas acciones para contribuir a la construcción de una cultura de paz, respeto y no violencia. Entre dichas acciones se destacan las campañas, actividades formativas, acompañamiento a víctimas, atención a quejas, reparación del daño y garantía de no repetición.

Los datos de la encuesta realizada revelan que todas las instancias desarrollan actividades relacionadas con la violencia de género, y destacan las tareas de

prevención (95%) y capacitación (80%), mientras que más de la mitad proporcionan asesorías (67.5%), atención a quejas (60%) y acompañamiento a víctimas (60%). La encuesta arroja también que 47.2% de las UIG llevan a cabo tareas de investigación sobre violencia de género.

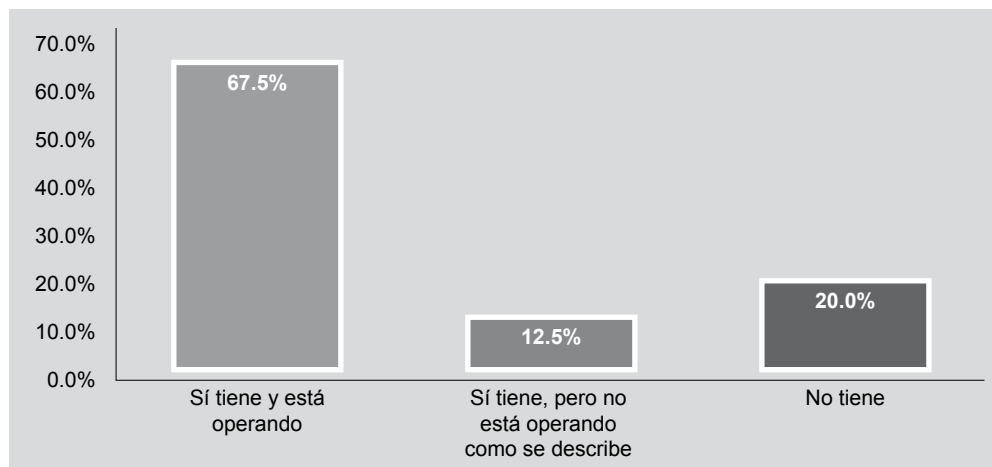
Según los datos obtenidos en este estudio, 47.4% de las unidades atiende quejas relativas a violencia contra las mujeres y de género, y 52.6% no lo hace. Sin embargo, algunas reciben, acompañan y remiten las quejas a las instancias correspondientes.

8. Protocolos de atención a la violencia de género

La Secretaría de Educación Pública, por mandato de la Ley General de Educación Superior, solicita a las IES contar con un protocolo de atención a la violencia de género. Además, algunas instituciones como los centros públicos de investigación están obligados a implementar el Protocolo Federal para la Atención, Prevención y Erradicación del Acoso Sexual y el Hostigamiento Sexual. Los resultados de este estudio muestran en la figura 4 que cerca de 70% de las 40 instituciones que participaron en este diagnóstico cuentan ya con un protocolo, y éste se encuentra en operación. En tanto que 20% de las instituciones encuestadas aún no cuentan con uno, y 12.5% lo tienen, pero aún no está en operación.

Además, los protocolos fueron aprobados en su mayoría por las instancias colegiadas universitarias (55%), y por la o el titular de Rectoría (20%), mientras que 25% de las IES participantes aún no lo aprueban.

Figura 4. Protocolo de atención a la violencia contra las mujeres y de género



Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

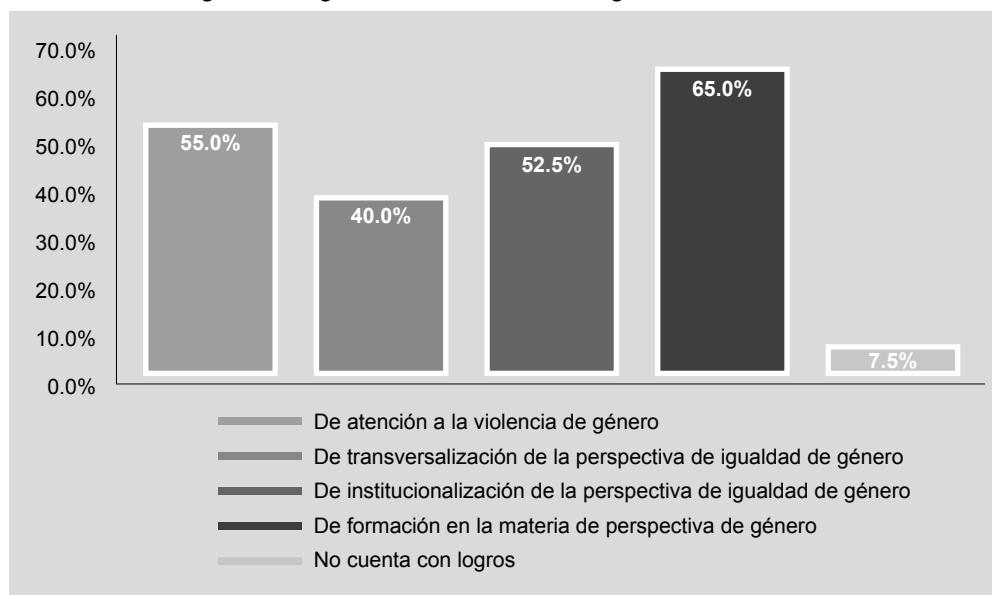
Sumado al Protocolo, las IES están obligadas a emitir una declaratoria pública de cero tolerancia a la violencia contra las mujeres y de género. Las declaratorias forman parte de un plan de acción integral en el cual las instituciones se comprometen a llevar a cabo acciones de prevención tales como actividades formativas y de sensibilización, promover la cultura de la denuncia, investigar con perspectiva de género dichas denuncias, sancionar las conductas que constituyan violencia de género, así como garantizar la reparación del daño y no repetición de los hechos.

Dicha declaratoria debe ser un pronunciamiento en voz de la persona titular de la institución para dar certeza a la comunidad. Información de la encuesta señala que 47.5% de las IES que participaron en este estudio emitió ya dicha declaratoria, 5% cuenta con la declaratoria pero no está en operación, y un porcentaje alto de 47.5% todavía no cuenta con este pronunciamiento.

9. Logros y obstáculos de las unidades de igualdad de género

En la figura 5 se observan los principales logros registrados por las UIG en la encuesta. En primer lugar se detallan los procesos formativos dirigidos a la comunidad universitaria (65%) tales como certificaciones en materia de género; le siguen las acciones de atención a la violencia de género (55%); después se menciona la institucionalización de la perspectiva de género (52%), como las UIG, la creación de un programa sobre género y diversidad sexual, y un sistema de orientación y canalización; a continuación se encuentran las acciones de transversalidad (40%) como presupuestos etiquetados, el Programa Universitario de Igualdad de Género, la formación de la Red de estudiantes “Red Genera”, así como la creación del Comité Universitario de Igualdad y No Discriminación, firma de convenios, y declaraciones, posicionamientos y lineamientos a favor de la igualdad de género. Por último, el 7.5% de las Unidades encuestadas refirió no tener logros, lo cual suponemos se debe a la reciente creación de estas instancias.

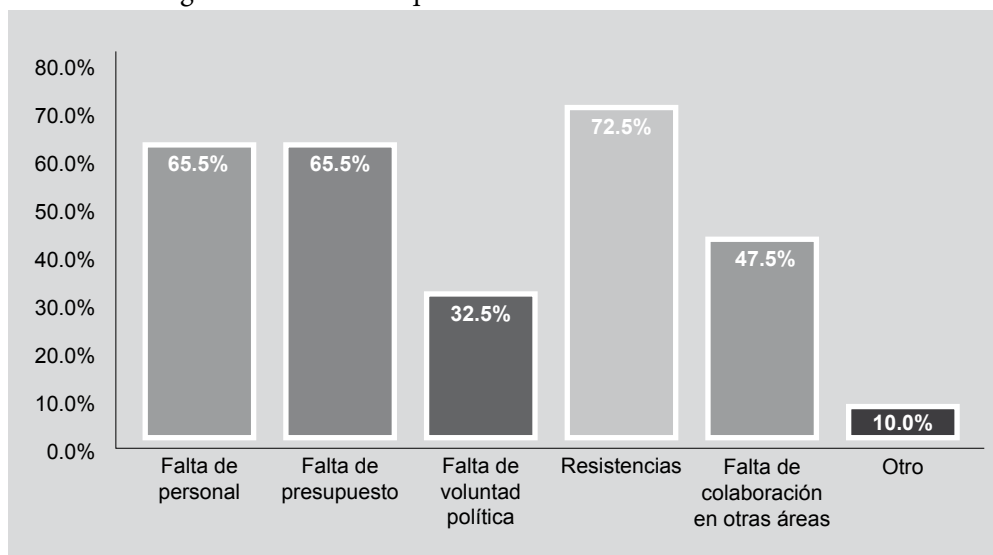
Figura 5. Logros de las Unidades de Igualdad de Género



Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

En la figura 6 la información muestra los obstáculos que enfrentan las UIG en su quehacer a favor de la igualdad. Entre éstos, resaltan las resistencias (72%), lo que muestra la urgencia de continuar con los procesos de sensibilización al interior de las IES. La falta de personal y presupuestos, ambos con 65.5% son aspectos centrales que no permiten el avance de las unidades. Se destaca también la falta de colaboración (47.5%) y falta de voluntad política (32.5%), ya que la agenda de género no es considerada un tema prioritario en algunas instituciones.

Figura 6. Obstáculos que enfrentan las Unidades de Género



Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

SEMÁFORO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS IES

Como fue establecido en el apartado metodológico para el análisis del avance de las UIG de las IES agrupadas en la RENIES que participaron en la encuesta, consideramos distintos ejes de las UIG, en cada uno de los niveles de avance, según se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 4. Nivel de avance de las Unidades de Igualdad de Género

| Niveles | Implementación | Desarrollo | Consolidación |
|------------------------------------|---------------------------------------|---|----------------------------------|
| Eje 1 Situación jurídica | Diversa | Diversa | Diversa |
| Eje 2 Posición en la estructura | Unidad está cargo de otra dependencia | Unidad está a cargo de otra dependencia | Posición propia en la estructura |
| Eje 3 Tamaño | 1-3 | 4-10 | 11 y más |
| Eje 4 Capacitación de personal | Sin capacitación | Capacitación media | Altamente capacitados |
| Eje 5 Recursos financieros | Sin presupuesto | Presupuesto asignado | Presupuesto asignado y ejercido |
| Eje 6 Toma de decisiones | Consulta con la dependencia a cargo | Participa en algunas decisiones | Toma sus propias decisiones |
| Eje 7 Violencia | Acciones aisladas | Programa en construcción | Programa en operación |

Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

Para el análisis se elaboró un semáforo con el objetivo de apreciar de manera visible cuál es la situación de cada institución a partir de su nivel de avance, el cual se compone de cada una de las dimensiones y ejes, así como la evolución que han tenido en cada nivel. Las diferencias que se expresan en la situación de cada institución en el semáforo son el resultado de su diversidad, escenarios y coyunturas según se muestra en la tabla 5.

Tabla 5. Resultados del Semáforo de la Igualdad de Género
por Institución de Educación Superior

| Instituciones | Eje 1 | Eje 2 | Eje 3 | Eje 4 | Eje 5 | Eje 6 | Eje 7 |
|--|--------------------|---------------------------|----------------|--------------------------|----------------------|--------------------|----------------|
| | Situación jurídica | Posición en la estructura | Tamaño | Capacitación de personal | Recursos financieros | Toma de decisiones | Violencia |
| UAM-Xochimilco | Desarrollo | Consolidación | Implementación | Consolidación | Desarrollo | Implementación | 0 |
| Universidad Iberoamericana, CDMX | Desarrollo | Implementación | Implementación | Consolidación | Desarrollo | Desarrollo | Desarrollo |
| Universidad de Monterrey | Consolidación | Desarrollo | Desarrollo | Consolidación | Desarrollo | Implementación | Consolidación |
| Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C. | Implementación | Implementación | Implementación | Implementación | Implementación | Implementación | Implementación |
| Universidad Tecnológica del Valle de Toluca | Desarrollo | Desarrollo | Desarrollo | Desarrollo | Implementación | Desarrollo | Desarrollo |
| El Colegio de la Frontera Sur | Implementación | Desarrollo | Implementación | Implementación | Implementación | Desarrollo | Consolidación |
| Universidad Autónoma Metropolitana-X | Desarrollo | Consolidación | Implementación | Consolidación | Desarrollo | Implementación | 0 |
| Benemérita Universidad Autónoma de Puebla | Consolidación | Consolidación | Consolidación | Consolidación | Consolidación | Desarrollo | Desarrollo |
| Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo | Desarrollo | Implementación | Implementación | Desarrollo | Consolidación | Desarrollo | Desarrollo |
| Universidad de Sonora | Implementación | Desarrollo | Implementación | Desarrollo | Implementación | 0 | 0 |
| Universidad de Colima | Consolidación | Desarrollo | Desarrollo | Consolidación | Consolidación | Desarrollo | Consolidación |
| Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas | Consolidación | Consolidación | Desarrollo | Desarrollo | Desarrollo | Desarrollo | Consolidación |
| Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro | Implementación | 0 | Implementación | Implementación | Implementación | Implementación | 0 |

| Instituciones | Eje 1 | Eje 2 | Eje 3 | Eje 4 | Eje 5 | Eje 6 | Eje 7 |
|--|--------------------|---------------------------|----------------|-------------------------|----------------------|--------------------|---------------|
| | Situación jurídica | Posición en la estructura | Tamaño | Capactación de personal | Recursos financieros | Toma de decisiones | Violencia |
| Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo | Implementación | Desarrollo | Desarrollo | Implementación | Implementación | 0 | Desarrollo |
| Universidad Autónoma de Tamaulipas | Desarrollo | Desarrollo | Consolidación | Desarrollo | Desarrollo | Implementación | Desarrollo |
| Universidad Autónoma de Baja California | Desarrollo | Consolidación | Implementación | Consolidación | Consolidación | Consolidación | 0 |
| Universidad Autónoma de San Luis Potosí | Desarrollo | Desarrollo | Desarrollo | Consolidación | Implementación | Desarrollo | Desarrollo |
| Universidad Juárez Autónoma de Tabasco | Desarrollo | Desarrollo | Desarrollo | Desarrollo | Implementación | Consolidación | Consolidación |
| Universidad Veracruzana | Desarrollo | Consolidación | Desarrollo | Consolidación | Consolidación | Desarrollo | Desarrollo |
| Universidad de Guadalajara | Desarrollo | Desarrollo | Desarrollo | Consolidación | Desarrollo | Desarrollo | 0 |
| Instituto Tecnológico de Aguascalientes | Desarrollo | Desarrollo | Implementación | Implementación | Implementación | 0 | Consolidación |
| Universidad Autónoma de Nayarit | Desarrollo | Desarrollo | Desarrollo | Implementación | Implementación | Desarrollo | Desarrollo |
| Universidad Autónoma de Tlaxcala | Desarrollo | Desarrollo | Implementación | Consolidación | Implementación | Desarrollo | 0 |
| Universidad Autónoma de Zacatecas | Desarrollo | Consolidación | Implementación | Desarrollo | Implementación | Desarrollo | Consolidación |
| Universidad Politécnica de Sinaloa | Desarrollo | Desarrollo | Desarrollo | Implementación | Implementación | Desarrollo | 0 |
| Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca | Consolidación | Consolidación | Implementación | Consolidación | Implementación | Implementación | 0 |
| Universidad Autónoma de Chiapas | Desarrollo | Desarrollo | Desarrollo | Desarrollo | Consolidación | Implementación | Desarrollo |

| Instituciones | Eje 1 | Eje 2 | Eje 3 | Eje 4 | Eje 5 | Eje 6 | Eje 7 |
|---|--------------------|---------------------------|----------------|--------------------------|----------------------|--------------------|----------------|
| | Situación jurídica | Posición en la estructura | Tamaño | Capacitación de personal | Recursos financieros | Toma de decisiones | Violencia |
| Escuela Normal de Sinaloa | Implementación | Desarrollo | Implementación | Desarrollo | Implementación | Desarrollo | 0 |
| Universidad Autónoma de Aguascalientes | Implementación | Desarrollo | Implementación | Consolidación | Implementación | 0 | 0 |
| Universidad Autónoma de Baja California Sur | Desarrollo | Desarrollo | Implementación | Consolidación | Consolidación | Implementación | Desarrollo |
| Universidad Autónoma de Sinaloa | Consolidación | Consolidación | Consolidación | Consolidación | Consolidación | Desarrollo | Desarrollo |
| El Colegio de la Frontera Norte | Desarrollo | Desarrollo | Implementación | Consolidación | Implementación | Desarrollo | Desarrollo |
| Universidad Nacional Autónoma de México | Desarrollo | Consolidación | Consolidación | Consolidación | Consolidación | Consolidación | Consolidación |
| Universidad Autónoma de Coahuila | Desarrollo | Consolidación | Desarrollo | Consolidación | Desarrollo | Desarrollo | 0 |
| Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco | Desarrollo | Consolidación | Implementación | Desarrollo | Implementación | Implementación | Implementación |
| Tecnológico de Monterrey | Implementación | Desarrollo | Consolidación | Consolidación | Consolidación | Desarrollo | Consolidación |
| Universidad Pedagógica Nacional, Ajusco | Consolidación | Consolidación | Desarrollo | Consolidación | Implementación | Desarrollo | Consolidación |
| Universidad Autónoma de Yucatán | Desarrollo | Implementación | Implementación | Implementación | Desarrollo | Desarrollo | Desarrollo |
| Universidad Autónoma de Querétaro | Consolidación | Consolidación | Consolidación | Consolidación | Consolidación | Desarrollo | Consolidación |
| Universidad Tecnológica de León | Desarrollo | Consolidación | Desarrollo | Desarrollo | Implementación | Desarrollo | 0 |

Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

En la tabla 6 se muestra la sumatoria de resultados por niveles de desarrollo y dimensiones del diagnóstico para el total de las instituciones participantes en el estudio. Aunque, según se observa en el semáforo, los resultados para cada institución son disímiles en cada dimensión, en el conjunto hay una concentración de las UIG en el nivel de desarrollo. Con excepción del tamaño de las unidades y los recursos financieros, un número importante de UIG se encuentran bien calificadas en situación jurídica, posición, personal capacitado y toma de decisiones.

Tabla 6. Sumatoria de resultados por niveles y dimensiones

| Dimensiones | Niveles | | | |
|---------------------------|----------------|------------|---------------|-------|
| | Implementación | Desarrollo | Consolidación | Total |
| Situación jurídica | 8 | 24 | 8 | 40 |
| Posición en la estructura | 5 | 20 | 15 | 40 |
| Tamaño | 26 | 8 | 6 | 40 |
| Capacitación de personal | 8 | 11 | 21 | 40 |
| Recursos financieros | 20 | 9 | 11 | 40 |
| Toma de decisiones | 14 | 23 | 3 | 40 |

Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

Es importante hacer notar que, de las UIG que se encuentran en fase de implementación, destacan en dos dimensiones que son el tamaño y los recursos financieros. Por lo que sería necesario indagar más al respecto para tener una mejor comprensión de estas situaciones. Por último, hay UIG cuyas dimensiones de posición en la estructura y capacitación de personal se concentran en nivel de consolidación, y algunas de ellas también cuentan con mejores recursos financieros, en contraste pocas tienen autonomía en la toma de decisiones.

CONCLUSIONES

Este diagnóstico, en el que participaron 40 IES afiliadas a la RENIES-Igualdad, permite dilucidar que en los últimos cinco años se ha acelerado la creación de Unidades de Igualdad de Género en las IES públicas, particulares, normales y escuelas tecnológicas, 60% de las que aquí se estudian fueron creadas en el último lustro.

El nivel de desarrollo y consolidación de cada UIG es variable, hay algunas, las menos, que operan tanto con presupuesto propio como con presupuesto externo y cuentan con infraestructura, equipamiento, personal y vinculación con redes nacionales e internacionales; sin embargo, 50% opera sin presupuestos propios, 85% no tienen acceso a presupuestos externos, 37% opera solamente con una o dos personas, y hay instancias que no cuentan ni con equipamiento ni con oficinas.

Es de hacer notar que 40% de las UIG que participan en este estudio, no cuentan aún con un protocolo de atención a la violencia de género ni con una declaratoria contra la violencia hacia las mujeres, lo cual nos lleva a recordar que la Ley General de Educación Superior, que entró en vigor en abril de 2021, en sus artículos 42 y 43, obliga a las IES, con el apoyo de las autoridades respectivas, en sus ámbitos de competencia, a promover las medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la de género. Sin embargo, hay que destacar que 52.6% de las unidades, no atiende quejas de violencia de género, la atención y sanción corresponde a otras instancias universitarias.

Dentro de los principales logros mencionados por las UIG, destacan la formación en materia de perspectiva de género, la atención de las violencias de género y la transversalización de la perspectiva de género, que requiere de la colaboración y responsabilidad de las distintas áreas que forman parte de las

instituciones. Asimismo, este estudio revela que de los mayores obstáculos a los que se han enfrentado las UIG han sido las resistencias, la falta de apoyo y de colaboración.

La poca o nula capacidad de incidencia de las UIG en las decisiones administrativas, en el diseño del currículo y en las políticas institucionales, pueden tener un impacto en el avance de las políticas de igualdad en las IES debido a que 55% de ellas no cuentan aún con un plan de igualdad.

Especial mención merece el papel fundamental del autocuidado y el apoyo institucional para con la salud física y emocional del personal que asume las tareas de promover la transversalización de la perspectiva de género y, en particular, la atención a quejas de violencia de género y el acompañamiento a víctimas de violencia sexual. Trabajar con poco personal, pocos recursos, sin apoyo y una fuerte sobrecarga de trabajo, ha llevado al personal de las UIG a sufrir estrés, desgaste emocional, alteración del sueño, depresión, ansiedad, frustración, *burnout*, fatiga, cansancio, migraña y desgaste emocional.

La transversalización de la perspectiva de género es responsabilidad compartida, no corresponde solamente al personal de la UIG cumplir con lo mandado por la Ley General de Educación y las distintas leyes nacionales e internacionales; es preciso que las Unidades trabajen en condiciones dignas, con un presupuesto etiquetado y/o con acceso a presupuestos externos, con personal suficiente y debidamente capacitado, equipamiento y oficinas, así como también es central tener el respaldo institucional para aumentar su capacidad de incidencia en las áreas de su competencia.

Sin duda, este diagnóstico identifica áreas de oportunidad que deberán tomarse en cuenta para fortalecer las políticas de igualdad en las IES. Algunas propuestas para un estudio posterior de las UIG, que se derivan del análisis, son:

- Desarrollar un análisis sobre las implicaciones de no contar con un acuerdo de creación de las UIG y los motivos por los cuales no se cuenta con él.
- Conocer a detalle los ámbitos de competencia de cada una de las UIG.
- Profundizar en los objetivos de cada uno de los ejes de trabajo, con el fin de dar una mejor orientación a las tareas de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género.
- Considerar las fuentes de financiamiento y el monto anual destinado a las actividades de las UIG, para hacer un análisis cruzado del presupuesto asignado dependiendo del nivel jerárquico dentro del organigrama, número de personal, capacidad de incidencia e incluso carga de trabajo adicional en materia de género y derechos humanos por sobre las responsabilidades académicas o administrativas dentro de la institución.
- Generar un Modelo de Unidad de Igualdad de Género con los resultados del presente diagnóstico, que coadyuve en el desarrollo de la agenda de igualdad en las IES.
- Replicar de manera bianual el diagnóstico para evaluar los avances de estos resultados.

Quienes colaboramos en la realización de este diagnóstico esperamos que los hallazgos sean de utilidad para el avance y consolidación de los mecanismos responsables de promover, ejecutar las políticas de género, y dar seguimiento a la estrategia de inclusión, igualdad y derechos humanos en las IES en México.

REFERENCIAS

- Buquet Corleto, Ana Gabriela (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles educativos*, xxxiii, 211-225. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000500018&lng=es&tlng=es.
- García Prince, Evangelina (2008). *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming ¿De qué estamos hablando? Marco Conceptual*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1087.pdf>
- Inchaustegui, Teresa (1999). La institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas. Apuntes en torno a sus alcances y restricciones. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, (10), pp. 84-123.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (2024, 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>
- Ley General de Educación. (2019, 30 de septiembre). *Diario Oficial de la Federación*. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE.pdf>
- 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/LGISMH.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”. (2023, octubre). *Diagnóstico Unidades de Igualdad de Género en las IES*. <https://www.anuies.mx/media/docs/avisos/pdf/240116033035DIAGNOSTICO+UNIDADES+DE+IGUALDAD+2023.pdf>
- Zaremborg, Gisela (2014). El género en las políticas públicas. Redes, reglas y recursos. Flacso México.

EL OBSERVATORIO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR (ONIGIES) COMO MECANISMO PARA LA MEDICIÓN DE LOS AVANCES INSTITUCIONALES HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez

Rubén Hernández Duarte

Lydia Guadalupe Ojeda Esquerro

PRESENTACIÓN

El Programa Universitario de Estudios de Género de la Universidad Nacional Autónoma de México (PUEG-UNAM) presentó el Proyecto del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES) en la reunión nacional realizada en la Universidad Autónoma de Nuevo León, sede Monterrey, en octubre de 2016.

La finalidad es comparar los datos obtenidos de cada una de las IES, mediante un sistema de indicadores de género, para evaluar políticas, normativas y acciones. Así como comprender la magnitud de las brechas entre hombres y mujeres y las problemáticas derivadas. Se busca que en el ONIGIES participen las más de 50 IES que pertenecen a la RENIES para alcanzar los siguientes objetivos.

Objetivos generales

- 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.
- Impulsar 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.

Objetivos específicos

- Identificar, reunir y sistematizar la información existente sobre la situación actual de las desigualdades de género en las IES.
- Conocer y sistematizar el estado de avance en materia de igualdad de género en las IES participantes.
- Producir nueva información sobre los indicadores definidos para el observatorio en las distintas IES que sean parte del proyecto.
- Elaborar informes periódicos considerando los indicadores de género que se establezcan.
- Elaborar recomendaciones de carácter general para implementar en las IES participantes del proyecto.
- Difundir el conocimiento producido por el observatorio, los avances y resultados del trabajo conjunto, así como actividades que ponga en marcha.
- Promover la formación, capacitación y sensibilización del personal vinculado con el estudio y la promoción de la igualdad de género en las IES.

En esa VII Reunión Nacional de la RENIES, se acordó participar en el ONIGIES, y en 2018 se formalizó su funcionamiento coordinado por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), el entonces INMUJERES y la ANUIES. Además, cuenta con la asesoría técnica del Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG-UNAM); la Coordinación para la Igualdad de Género (CIGU-UNAM); ONU Mujeres México y la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior–Caminos para la Igualdad de Género-RENIES-ANUIES.

A la fecha se han realizado cinco evaluaciones con una participación de 59 instituciones de educación superior, distribuidas de la siguiente manera: 2017-40, 2018-52, 2019-52, 2020-46 y 2021-48. En tanto, las veces que las IES han participado, se muestran a continuación:

Tabla 1. Participación de las IES en evaluaciones

| Participación | | |
|---------------|-----------|------------|
| Veces | IES | Porcentaje |
| 5 | 29 | 49.2 |
| 4 | 17 | 28.8 |
| 3 | 6 | 10.2 |
| 1 | 7 | 11.8 |
| Total | 59 | 100 |

Fuente. Elaboración propia

A ocho años de su creación, una de las fortalezas que se identifica en el ONIGIES ha sido el sostenimiento de la participación de la mayoría de las universidades autónomas de los estados, las IES federales, el Tecnológico Nacional

de México, los centros de investigación, así como de otras instituciones académicas públicas y particulares de amplio prestigio.

Hasta ahora se han publicado tres informes de resultados. La primera evaluación en 2017 fue editada por el Centro de Investigaciones y Estudios de Género de la Universidad Nacional Autónoma de México (CIEG-UNAM), presentada en noviembre de 2018 con financiamiento de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. La segunda publicación fue en junio del 2022 y dio a conocer los resultados de tres evaluaciones 2018, 2019 y 2020, ésta fue editada por la CIGU-UNAM. Asimismo, la tercera publicación de septiembre de 2023, editada por la Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM (CIGU-UNAM), informa de la última evaluación en 2021.¹

A continuación, tomando como referencia las publicaciones antes mencionadas, se hace una descripción del proceso metodológico y 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.

NOTA METODOLÓGICA

Como parte de sus propósitos, el ONIGIES elaboró un sistema de medición de avances institucionales hacia la igualdad de género en las IES que estima el grado de consolidación de los procesos de incorporación de la perspectiva de género en sus marcos normativos, estructuras, poblaciones y políticas oficiales.

¹ Información disponible en: [https:// onigies.unam.mx/](https://onigies.unam.mx/)

El sistema se fundamenta en la Declaratoria Caminos para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior de la RENIES-Igualdad, en la que se definen los ejes y líneas de acción que las IES requieren impulsar para construir en su interior relaciones libres de discriminación por motivos de género. Así, la información fue recolectada, organizada y sistematizada en ocho ejes temáticos, y sus componentes subtemáticos, los cuales son:

1. Legislación con perspectiva de género
 - Normativa institucional
 - Órganos de igualdad de género
 - Planes de igualdad de género
 - Recursos financieros para el impulso de la igualdad de género
2. Corresponsabilidad familiar
 - Programas de corresponsabilidad
3. Estadísticas y diagnósticos con perspectiva de género
 - Bases de datos e informes con perspectiva de género
 - Encuestas y diagnósticos con perspectiva de género
4. Lenguaje incluyente y no sexista
 - Lenguaje con perspectiva de género
5. Sensibilización en género
 - Educación en igualdad de género
 - Sensibilización en género

6. Estudios de género e investigaciones
 - Cursos curriculares en estudios de género
 - Investigación con perspectiva de género
7. Violencia de género
 - Atención de casos de violencia de género
 - Prevención de la violencia de género
8. Igualdad de oportunidades
 - Población estudiantil
 - Personal administrativo
 - Personal académico
 - Autoridades

En total, el instrumento de captación de datos del Observatorio incluye 53 ítems que nutren a 14 componentes subtemáticos correspondientes a los 8 ejes temáticos que emplean una escala de medición del 0 a 5. De los puntos posibles, se asignaron 2 para valorar a la institucionalización y 3 a la transversalización.²

Para la estimación de cada componente se siguieron dos criterios: a) el nivel de institucionalización de políticas para atender problemáticas específicas, y b) el grado de transversalización de dichas políticas en el total de las instancias académicas y administrativas que conforman a las IES, tomando como referencia sus organigramas oficiales. Así, la máxima puntuación se obtiene

² Hubo dos componentes subtemáticos en los que sólo se midió el peso de la institucionalización, a la que se le asignó los 5 puntos posibles. Éstos son: normatividad institucional y lenguaje con perspectiva de género. La decisión se tomó en virtud de que se trata de dos componentes que se evalúan a partir de la creación de documentos y criterios normativos.

cuando las IES han incidido tanto a nivel de sus áreas, normas y políticas centrales como en la totalidad de su estructura orgánica.

Este esquema permite hacer lecturas tanto a nivel de la calificación general de las IES como revisiones pormenorizadas de cada eje temático y componente subtemático. Además, sirve como un referente para que las personas que consulten la información ubiquen el lugar en que se encuentran las IES en el camino hacia la igualdad, al establecer una clasificación gradual que se expresa como se plantea en la siguiente tabla:

Tabla 2. Esquema de interpretación

| Puntaje | Grado de avance |
|---------|--------------------------|
| 0 | NuloAQ |
| 0.1-0.9 | Incipiente |
| 1.0-1.9 | Bajo |
| 2.0-2.9 | Intermedio |
| 3.0-3.9 | En vías de consolidación |
| 4.0-4.9 | Significativo |
| 5.0 | Consolidado |

Fuente. Elaboración propia

La importancia del índice de incorporación de la perspectiva de género radica en que ofrece una herramienta de estandarización de datos, útil para identificar los niveles de avance en diferentes ejes y componentes subtemáticos (ver anexo), y a su vez, para realizar múltiples consultas y comparaciones entre IES a escala regional y nacional.

ALGUNOS RESULTADOS

¿Qué observa el ONIGIES? Desde su primera y segunda aplicación, llama la atención que, en el Índice de Igualdad de Género, ninguna IES participante haya alcanzado un puntaje de 3, en la escala de 0 a 5. No obstante, para 2019 fueron dos, en 2020 tres y en 2021 siete instituciones que consiguieron un valor promedio superior al 3.0.

Tabla 3. IES con valor superior a 3 puntos

| Año | IES | Puntaje |
|------|---|---------|
| 2017 | Ninguna | |
| 2018 | Ninguna | |
| 2019 | Tecnológico Nacional de México | 3.4 |
| | Universidad Autónoma de Yucatán | 4.2 |
| 2020 | Universidad Nacional Autónoma de México | 3.3 |
| | Tecnológico Nacional de México | 3.5 |
| | Universidad Autónoma de Yucatán | 4.1 |
| 2021 | Universidad Nacional Autónoma de México | 3.5 |
| | Tecnológico Nacional de México | 3.5 |
| | Universidad Autónoma de Campeche | 3.0 |
| | Universidad Autónoma de Yucatán | 4.2 |
| | Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo | 3.1 |
| | Universidad Pedagógica Nacional- Ajusco | 3.1 |
| | Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey | 3.0 |

Fuente: Elaboración propia

También es alentador que sólo 7 estaban por debajo del medio punto (Chapingo, UABJO, UAGRO, UAT, UPN-GDL, UPSIN), y que una IES (UAAAN) reporte avances nulos, aunque en 2021 empieza a despuntar. Lo cual se debe a que las universidades, colegios, centros, institutos y tecnológicos de México han iniciado ya un proceso de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género.

Tabla 4. IES con puntajes abajo del medio punto y nulo

| Año | IES | Puntaje |
|------|---|---------|
| 2017 | Universidad Autónoma de Chapingo | 0.3 |
| 2018 | Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca | 0.2 |
| | Universidad Autónoma de Guerrero | 0.1 |
| | Universidad Autónoma de Tamaulipas | 0.4 |
| | Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales | 0.2 |
| | Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro | 0 |
| 2019 | UAAAN | 0 |
| 2020 | UAAAN | 0 |
| 2021 | UABJO | 0.4 |
| | Universidad Pedagógica Nacional-Guadalajara | 0.4 |
| | Universidad Politécnica de Sinaloa | 0.3 |
| | UAAAN | 0.3 |

Fuente: Elaboración propia

Tanto los resultados altos como los bajos, dan cuenta de la complejidad y la magnitud del desafío que enfrentan la mayoría de las IES mexicanas en el camino para la igualdad. De ahí que debe ser motivo para que se establezcan agendas que conduzcan a un sistema nacional de educación superior en el que la igualdad de género sea una realidad. Ahora, el reto será sostener y fortalecer estos avances.

RESULTADOS GENERALES Y POR EJES TEMÁTICOS

Índice de igualdad de género

El resultado general de las IES que participaron en el Observatorio en 2017 fue de 1.6, lo que significa un avance *bajo*. Situación que prevaleció hasta 2020 pues los resultados no llegaron a 2 puntos. Fue en la última evaluación en 2021 cuando el resultado general obtenido por el conjunto de IES participantes fue de 2.0, lo cual indica que su nivel de incorporación de la perspectiva de género es *intermedio*.

En torno a los ejes, estos fueron de menos a más, los de puntajes más altos lenguaje y no violencia, y el que tuvo los valores más bajos fue corresponsabilidad, aunque duplicó su puntaje de 2017 a 2021.

Tabla 5. Resultados del ONIGIES según ejes de análisis por año de medición

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

Fuente: <https://onigies.unam.mx>

Las tendencias de los resultados en las cinco evaluaciones, de 2017 a 2021, se muestran de la forma siguiente:

- La tendencia general del eje de legislación fue de sostenimiento, con un ligero incremento en 2021, que alcanzó el puntaje de 2.0 para ubicarse en un nivel *intermedio*.
- Misma situación presenta el eje de corresponsabilidad, que muestra una tendencia general de sostenimiento de 2017 a 2019 para pasar del nivel *incipiente* a *bajo* en 2020 y sostenerse, con un ligero incremento en 2021.
- La tendencia general del eje de estadísticas fue de estancamiento pues durante tres años obtuvo la misma puntuación, con un mínimo incremento en 2021, que hace que continúe en un nivel *bajo*.
- El eje de lenguaje tiene las más altas calificaciones, pero su tendencia es de sostenimiento. En 2020 y 2021 obtiene un ligero incremento, pero insuficiente para que salga del nivel *intermedio*.
- El eje de sensibilización inicia en 2017 con una puntuación alta, en comparación con los otros ejes, pero en 2018 cae en su calificación de la cual logra recuperarse en 2019 y se estanca hasta 2021. Su nivel es *bajo*.
- El eje de estudios de género da una caída en 2018 y no logra recuperarse a como inició en 2017. Su tendencia es de sostenimiento, con un nivel *bajo* de avance.
- Por último, el eje de no violencia se incrementó significativamente de 2017 a 2021, al pasar de un nivel *bajo* a *en vías de consolidación*, lo que ha marcado el sello distintivo de las políticas de igualdad en las IES, aunque la tendencia sea más reactiva que preventiva.

En relación con los avances en la transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género en las IES, los resultados son:

Tabla 6. Avances de las IES en transversalización e institucionalización de la PEG

| Categoría/año | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Transversalidad | 16.2% | 15.8% | 19.2% | 20.9% | 24.7% |
| Institucionalización | 49.5% | 43.2% | 49.6% | 52.8% | 54.1% |

Fuente: <https://onigies.unam.mx>

Los datos de transversalización suponen un alcance *bajo* de la incidencia de la IES en materia de igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia en la totalidad de sus estructuras orgánicas. No obstante, se espera que el ONIGIES siempre sea un aliciente para acelerar el proceso y motivar acciones que no estaban contempladas o habían sido aplazadas.

Eje Legislación

- Las áreas de este eje con una situación más crítica en 2017 son normativa institucional y recursos financieros, ambos con un índice de 1.3. En los siguientes tres años (2018-2020) fue la normativa institucional, con un índice de 0.9 a 1.1. En cambio, en 2021 se alcanzaron los 2 puntos en planes de igualdad y órganos de igualdad, y la de menor puntuación fue recursos financieros, con un índice de 1.4.

Tabla 7. Avances de las IES en el eje de legislación

| Eje Legislación | Año | Media | Grado de avance |
|-------------------------|------|-------|-----------------|
| Planes de Igualdad | 2017 | 1.9 | Bajo |
| | 2018 | 1.8 | Bajo |
| | 2019 | 1.8 | Bajo |
| | 2020 | 1.9 | Bajo |
| | 2021 | 2.0 | Intermedio |
| Normativa institucional | 2017 | 1.3 | Bajo |
| | 2018 | 0.9 | Incipiente |
| | 2019 | 1.0 | Bajo |
| | 2020 | 1.1 | Bajo |
| | 2021 | 1.6 | Bajo |
| Recursos financieros | 2017 | 1.3 | Bajo |
| | 2018 | 1.5 | Bajo |
| | 2019 | 1.4 | Bajo |
| | 2020 | 1.6 | Bajo |
| | 2021 | 1.4 | Bajo |
| Órganos de igualdad | 2017 | 1.4 | Bajo |
| | 2018 | 1.2 | Bajo |
| | 2019 | 1.5 | Bajo |
| | 2020 | 1.8 | Bajo |
| | 2021 | 2.0 | Intermedio |

Fuente: <https://onigies.unam.mx>

- En general, el eje Legislación tiene una media aritmética de 1.52 que equivale a un grado de avance *bajo*.
- En este eje las IES han avanzado en transversalización de 9.8% a 20%, pero en institucionalización de 53.1% en 2017 pasó a 52.6% en 2021, lo cual indica que en el ámbito normativo existe un avance *nulo*.

Tabla 8. Avances de las IES en la transversalización
e institucionalización del eje de legislación

| Eje Legislación | | |
|-----------------|--------------------|----------------------|
| Año/Categoría | Transversalización | Institucionalización |
| 2017 | 9.8 | 53.1 |
| 2018 | 12.1 | 46.9 |
| 2019 | 13.9 | 48.3 |
| 2020 | 15.8 | 52.4 |
| 2021 | 20.0 | 52.6 |

Fuente: <https://onigies.unam.mx>

- La puntuación del eje se vio afectada debido a que las IES muestran resultados bajos, muy bajos, incipientes o nulos en sus más importantes marcos normativos, en la conformación de órganos colegiados e instancias administrativas para la implementación de políticas de igualdad, en los planes de trabajo de sus administraciones centrales, así como en la etiquetación y asignación de recursos para realizar acciones sustantivas a favor de la igualdad de género.

Eje Corresponsabilidad

- En general, el eje Corresponsabilidad tiene una media aritmética de 0.92 que equivale a un grado de avance *incipiente*. Las IES obtuvieron en conjunto este puntaje debido a que más del 55% de las instituciones participantes carecen de estrategias oficiales encaminadas a promover la corresponsabilidad de los cuidados.³

³ A través de medidas que involucren a los hombres, democratizan la sobrecarga de trabajo que recae sobre las mujeres y propicien esquemas de reconocimiento, solidaridad y flexibilidad de la vida institucional para que las personas puedan realizar de manera armónica sus responsabilidades domésticas y de cuidados.

Tabla 9. Avances de las IES en el eje de corresponsabilidad

| Eje Corresponsabilidad | Año | Media | Grado de avance |
|--------------------------------|------|-------|-----------------|
| Programa de corresponsabilidad | 2017 | 0.6 | Incipiente |
| | 2018 | 0.9 | Incipiente |
| | 2019 | 0.8 | Incipiente |
| | 2020 | 1.1 | Bajo |
| | 2021 | 1.2 | Bajo |

Fuente: <https://onigies.unam.mx>

- Casi todas –más del 90%– reportan una transversalidad insuficiente del tema en sus diferentes entidades académicas y dependencias administrativas.
- En este eje las IES han avanzado de 20% a 43.8% en su proceso de institucionalización y de 8.0% a 12.1% en la transversalización, lo cual indica que se debe intensificar el compromiso para lograr que se avance en la democratización del trabajo doméstico y de cuidados como una condición necesaria para la igualdad sustantiva.

Tabla 10. Avances de las IES en la transversalización e institucionalización del eje de corresponsabilidad

| Eje Corresponsabilidad | | |
|------------------------|--------------------|----------------------|
| Año/Categoría | Transversalización | Institucionalización |
| 2017 | 8.0 | 20.0 |
| 2018 | 7.3 | 36.5 |
| 2019 | 7.7 | 30.8 |
| 2020 | 9.8 | 38.5 |
| 2021 | 12.1 | 43.8 |

Fuente: <https://onigies.unam.mx>

Eje Estadísticas

- En general, el eje Estadísticas tiene una media aritmética de 1.39 que equivale a un grado de avance *bajo*.
- El área de las estadísticas que expresa una mayor debilidad son las encuestas con perspectiva de género, con un valor que sólo aumentó 0.2 de 2017 a 2021.

Tabla 11. Avances de las IES en el eje de estadísticas

| Eje Estadísticas | Año | Media | Grado de avance |
|------------------|------|-------|-----------------|
| Bases de datos | 2017 | 1.7 | Bajo |
| | 2018 | 1.5 | Bajo |
| | 2019 | 1.6 | Bajo |
| | 2020 | 1.7 | Bajo |
| | 2021 | 1.7 | Bajo |
| Encuestas | 2017 | 1.0 | Bajo |
| | 2018 | 1.2 | Bajo |
| | 2019 | 1.2 | Bajo |
| | 2020 | 1.1 | Bajo |
| | 2021 | 1.2 | Bajo |

Fuente: <https://onigies.unam.mx>

- En este eje las IES han avanzado 44.7% en su proceso de institucionalización y 20.6% en la transversalización. Esto significa que existe un avance *incipiente* en lo relativo a la información disponible con perspectiva de género de toda su estructura orgánica.

Tabla 12. Avances de las IES en la transversalización
e institucionalización del eje de estadísticas

| Eje Estadísticas | | |
|------------------|--------------------|----------------------|
| Año/Categoría | Transversalización | Institucionalización |
| 2017 | 18.5 | 40.0 |
| 2018 | 16.6 | 41.3 |
| 2019 | 16.3 | 44.2 |
| 2020 | 18.6 | 41.3 |
| 2021 | 20.6 | 42.7 |

Fuente: <https://onigies.unam.mx>

- El bajo promedio responde a que cerca de 70% de las IES no ha institucionalizado la aplicación de una encuesta oficial representativa para conocer las condiciones de igualdad de género en toda su composición, y aproximadamente 50% no generaron un anuario estadístico oficial (o documento afín) con información desagregada por sexo-género sobre toda su estructura.
- Además, en varios de los casos, se registra una transversalidad insuficiente en lo relativo a la realización de informes y de diagnósticos cuantitativos de género en las dependencias administrativas y entidades académicas.

Eje Lenguaje

- En general, el eje Lenguaje tiene una media aritmética de 2.52 que equivale a un grado de avance *intermedio*.
- Aquí sólo se mide la institucionalización, la cual pasa de 46% en 2017 a 58% en 2021.

Tabla 13. Avances de las IES en el eje de lenguaje

| Eje Lenguaje | Año | Media | Grado de avance |
|------------------------------------|------|-------|-----------------|
| Lenguaje con perspectiva de género | 2017 | 2.3 | Intermedio |
| | 2018 | 2.3 | Intermedio |
| | 2019 | 2.4 | Intermedio |
| | 2020 | 2.7 | Intermedio |
| | 2021 | 2.9 | Intermedio |

Fuente: <https://onigies.unam.mx>

- En el caso de las políticas de lenguaje no discriminatorio el resultado de la medición no pudo ser más alto debido a que casi 65% de las IES no han institucionalizado un documento oficial para el uso incluyente y no sexista del lenguaje en sus comunicaciones institucionales; 40% no promueven el uso de un lenguaje incluyente en toda su comunidad, y 20% no utilizan redacción en femenino en todos los títulos profesionales emitidos a mujeres.

Eje Sensibilización y capacitación

- En general, el eje Sensibilización y capacitación tiene una media aritmética de 1.69 que equivale a un grado de avance *bajo*.
- Entre las razones que explican la puntuación se encontró que, durante 2021, 19 (39.6%) de las 48 IES no realizaron al menos una campaña para promover la igualdad de género en toda su comunidad y 21 (43.8%) no contaron con un programa permanente de cursos y talleres extracurriculares sobre género para toda su comunidad.

Tabla 14. Avances de las IES en el eje de sensibilización y capacitación

| Eje Sensibilización y capacitación | Año | Media | Grado de avance |
|------------------------------------|------|-------|-----------------|
| Educación en igualdad de género | 2017 | 2.0 | Intermedio |
| | 2018 | 1.5 | Bajo |
| | 2019 | 1.7 | Bajo |
| | 2020 | 1.8 | Bajo |
| | 2021 | 1.6 | Bajo |
| Sensibilización en género | 2017 | 1.9 | Bajo |
| | 2018 | 1.1 | Bajo |
| | 2019 | 1.7 | Bajo |
| | 2020 | 1.7 | Bajo |
| | 2021 | 1.9 | Bajo |

Fuente: <https://onigies.unam.mx>

- Las IES reportan un progreso de 58.3% en sus procesos de institucionalización y de 19.4% en la transversalización de sus políticas de sensibilización. Estos datos dan cuenta de un avance *incipiente* en los esfuerzos para construir relaciones de género igualitarias que prevengan cualquier forma de discriminación y violencia.

Tabla 15. Avances de las IES en la transversalización e institucionalización del eje de sensibilización

| Eje Sensibilización | | |
|---------------------|--------------------|----------------------|
| Año/Categoría | Transversalización | Institucionalización |
| 2017 | 20.2 | 68.8 |
| 2018 | 14.5 | 42.3 |
| 2019 | 16.3 | 58.7 |
| 2020 | 15.4 | 62.5 |
| 2021 | 19.4 | 58.3 |

Fuente: <https://onigies.unam.mx>

- La puntuación de este eje se vio afectada debido a que ninguna IES ha conseguido transversalizar en el total de sus dependencias administrativas y entidades académicas diferentes actividades de sensibilización en género, principalmente campañas, cursos, talleres y charlas.

Eje Violencia de género y discriminación

- En general, el eje Violencia de género y discriminación tiene una media aritmética de 2.33 que equivale a un grado de avance *intermedio*.
- El área de la no violencia que registra menor avance es la prevención, en 2018 fue la más baja con un índice de 1.0 y en 2021 es de 1.8.

Tabla 16. Avances de las IES en el eje de violencia de género y discriminación

| Eje Violencia de género y discriminación | Año | Media | Grado de avance |
|--|------|-------|-----------------------|
| Atención de casos | 2017 | 1.9 | Bajo |
| | 2018 | 2.3 | Intermedio |
| | 2019 | 3.5 | Vías de consolidación |
| | 2020 | 4.0 | Significativo |
| | 2021 | 4.3 | Significativo |
| Prevención de las violencias | 2017 | 1.1 | Bajo |
| | 2018 | 1.0 | Bajo |
| | 2019 | 1.8 | Bajo |
| | 2020 | 1.6 | Bajo |
| | 2021 | 1.8 | Bajo |

Fuente: <https://onigies.unam.mx>

- Las IES han alcanzado 53.8% en su proceso de institucionalización y 70.8% en la transversalización de estrategias correspondientes a este eje. Esto se traduce en un avance *intermedio* en el grado de accesibilidad de los mecanismos de prevención y atención de la violencia de género para todas las estructuras y sectores al interior de las universidades.

Tabla 17. Avances de las IES en la transversalización e institucionalización del eje de violencia de género y discriminación

| Eje No Violencia | | |
|------------------|--------------------|----------------------|
| Año/Categoría | Transversalización | Institucionalización |
| 2017 | 36.3 | 25.6 |
| 2018 | 39.4 | 29.6 |
| 2019 | 64.4 | 44.8 |
| 2020 | 70.2 | 47.0 |
| 2021 | 70.8 | 53.8 |

Fuente: <https://onigies.unam.mx>

- El resultado global se modificó debido a que, en 2021, siete (14.6%) de las 48 universidades no han institucionalizado un instrumento para proceder frente a casos de violencia de género y 21 (43.8%) no cuentan con un programa oficial de actividades para su prevención.
- Asimismo, un número importante de IES reportan una transversalidad insuficiente de la promoción del enfoque preventivo y de mecanismos para la presentación de quejas por violencia de género en sus diferentes entidades académicas y dependencias administrativas.

Eje Estudios de las relaciones de género

- En general, el eje Estudios de las relaciones de género tiene una media aritmética de 1.41 que equivale a un grado de avance *bajo*.
- Durante 2020 el área de los estudios de género que reportó condiciones menos favorables de avance es la correspondiente a la investigación con perspectiva de género, con un resultado de 0.9. Para 2021 el resultado fue de 1.0.

Tabla 18. Avances de las IES en el eje de estudios de las relaciones de género

| Eje Estudios de las relaciones de género | Año | Media | Grado de avance |
|--|------|-------|-----------------|
| Cursos curriculares | 2017 | 1.9 | Bajo |
| | 2018 | 1.7 | Bajo |
| | 2019 | 1.7 | Bajo |
| | 2020 | 1.8 | Bajo |
| | 2021 | 2.1 | Intermedio |
| Investigación con perspectiva de género | 2017 | 1.4 | Bajo |
| | 2018 | 0.8 | Incipiente |
| | 2019 | 0.8 | Incipiente |
| | 2020 | 0.9 | Incipiente |
| | 2021 | 1.0 | Bajo |

Fuente: <https://onigies.unam.mx>

- Las IES han alcanzado 51% en su proceso de institucionalización y 18.5% en la transversalización de estrategias correspondientes a este eje. Esto se traduce en un avance *incipiente* debido a que las IES no han conseguido consolidar la inclusión de la perspectiva de género en los planes de estudio y en los grupos de docencia e investigación de sus diferentes entidades académicas.

Tabla 19. Avances de las IES en la transversalización e institucionalización del eje de estudios de género

| Eje Estudios de Género | | |
|------------------------|--------------------|----------------------|
| Año/Categoría | Transversalización | Institucionalización |
| 2017 | 14.4 | 62.5 |
| 2018 | 12.0 | 44.2 |
| 2019 | 13.3 | 43.3 |
| 2020 | 15.7 | 44.2 |
| 2021 | 18.5 | 51.0 |

Fuente: <https://onigies.unam.mx>

- El puntaje obtenido por las IES en este rubro se debe a que 35 (72.9%) de 48 de ellas no contaron con una instancia con recursos y personal propios para la investigación académica con perspectiva de género y 10 (20.8%) no reconocen los estudios de género como un área o línea de conocimiento en sus instancias académicas.
- Según datos del ONIGIES (2021) todas las IES participantes en el Observatorio tienen cursos curriculares en estudios de género, a excepción del CINVESTAV del IPN; el Instituto Tecnológico de Aguascalientes, la Universidad Agrónoma Antonio Narro; la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca, la Universidad Autónoma de Tamaulipas, la Universidad Politécnica de Sinaloa, y las Universidades Tecnológicas de Aguascalientes y del Valle de Toluca.

En resumen, el resultado del grado de avance por cada eje se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 20. Grado de avance de las IES por eje

| Ejes | Grado de avance |
|--------------------|-------------------|
| Legislación | Bajo |
| Corresponsabilidad | Muy Bajo y Bajo |
| Estadísticas | Bajo |
| Lenguaje | Intermedio |
| Sensibilización | Bajo |
| No Violencia | Bajo e Intermedio |
| Estudios de Género | Bajo |

Fuente: <https://onigies.unam.mx>

Con el propósito de probar otra opción para inyectar mayor optimismo, debido a que con la clasificación de ONIGIES son pocas las IES que rebasan la media del rango indicado, realizamos un análisis de cada una de las IES reagrupando los datos con una nueva clasificación de niveles de avances, como se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 21. Clasificación de niveles de avance de las IES

| Grado de avance | Puntaje |
|-----------------|--------------|
| Alto | 5.0 - 3.0 |
| Medio | 2.9 - 1.0 |
| Bajo | Menos de 0.9 |
| Nulo | 0 |
| NP | No participó |

Fuente: Elaboración propia

Es necesario destacar a las IES mejor evaluadas de 2017 a 2021 en cada uno de los 14 subtemas de los siete ejes, reagrupando el grado de avances (ver anexo) de 3 a 5 puntos son:

Tabla 22. IES mejor evaluadas por eje (2017-2021)

| IES | Legislación | Corresponsabilidad | Lenguaje | Información | Sensibilización | Violencias | Estudios |
|------------|-------------|--------------------|----------|-------------|-----------------|------------|----------|
| UADY | • | • | • | • | • | • | • |
| TECNM | • | • | • | • | • | • | |
| UNAM | • | • | • | • | • | • | |
| UNISON | • | | • | • | • | • | |
| UDG | • | | • | • | | • | • |
| UAQ | • | | • | | • | • | |
| UAEMEX | • | • | | | • | • | |
| UAEH | • | | • | • | | • | |
| IPN | • | | • | • | | • | |
| ITESM | • | | • | | | • | • |
| UPN-AJUSCO | • | | • | | | • | • |
| UNACH | • | | | | • | • | |
| UAA | • | | | | • | • | |
| UTVT | • | • | • | | | | |
| UV | • | | • | | | • | |
| COLMEX | | | • | • | | • | |
| UCOL | | | • | • | | • | |
| UAS | | | • | | • | • | |

| | | | | | | | |
|---------|---|--|---|---|---|---|---|
| IBERO | | | • | | | • | • |
| ECOSUR | | | • | | | • | • |
| COLEF | | | • | | | • | • |
| UACAM | • | | • | | | | |
| BUAP | | | • | | | • | |
| CIAD | | | • | | | | • |
| UMSNH | | | • | | | • | |
| ITTO | | | • | | | • | |
| TESE | | | • | | | • | |
| UAN | | | | | • | | • |
| UADEC | | | | | • | | • |
| UJED | | | | | • | • | |
| UACJ | | | | | • | | • |
| UACH | • | | | | | | |
| UG | | | • | | | | |
| UABCS | | | • | | | | |
| ITA | | | | • | | | |
| UQROO | | | | | | • | |
| UANL | | | | | | • | |
| UASLP | | | | | | • | |
| UTAGS | | | | | | • | |
| FLACSO | | | | | | | • |
| UPN-GDL | | | | | | | • |

Fuente: ONIGIES

Como se observa, el ONIGIES es un instrumento que otorga información precisa, cuantificable y comparable de las IES que participan en él. En total, son 41 IES, de las 59 que han participado en las evaluaciones, las que se encuentran al menos con una calificación alta en un eje, lo que significa el 69.5%; destacando en primer lugar la Universidad Autónoma de Yucatán como la

mejor calificada en los siete ejes, le sigue la Universidad Nacional Autónoma de México y el Tecnológico Nacional de México con seis ejes en nivel alto.

Este último (TecNM), a través del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y no Discriminación, lleva el control operacional de la implementación de los 14 requisitos que conforman la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 al interior de los 254 Institutos Tecnológicos y Centros en temas como: capacitación, comité de ética, mecanismos de denuncia, procesos de reclutamiento, selección, ascenso y permanencia, corresponsabilidad, lenguaje incluyente, accesibilidad, códigos de ética y conducta; y de igual forma se lleva el proceso de certificación y seguimiento de las Instituciones que forman parte del grupo multisitios.

En resumen, los resultados por eje son:

- Ha aumentado el índice de igualdad de género en las IES, el cual de 2017 a 2020 se mantuvo en *nivel bajo* y en 2021 se ubica en *intermedio* (2.0).
- El eje en el que las IES reportan una situación más desfavorable, y sobre el que hay que prestar puntual atención, es corresponsabilidad, con un valor de 0.6 (2017), 1.1 (2018-2020) y 1.2 (2021). Además, en 2018-2020 otro eje que no avanzó fue estadísticas.
- Por su parte, en 2017 el eje con un mayor avance fue lenguaje, con un indicador de 2.2, y en 2018-2020 y 2021, el eje que ha aumentado su indicador en mayor medida es la no violencia, puesto que es el único cuyo valor general incrementó en 2017-2020 de 1.5 a 2.8, y en 2021 concluye con un valor promedio de 3.0, ubicándose en *vías de consolidación*, lo cual puede deberse a la atención prioritaria a esta área derivado de denuncias realizadas y a la urgencia de la resolución.
- La medición permite advertir que se requiere impulsar con mayor fuerza y cuanto antes medidas para que todas las IES avancen integral y

simultáneamente hacia la igualdad de género. De ahí la importancia que las IES establezcan planes de trabajo orientados a fortalecer todos los ejes.

Igualdad de Género

El eje de igualdad ofrece porcentajes de la distribución de mujeres y hombres dentro de las comunidades estudiantil, académica y administrativa. Su propósito es hacer visibles los fenómenos de segregación por sexo que se sostienen en diferentes áreas y niveles de las IES.

Población estudiantil

Presencia de mujeres y hombres en la matrícula estudiantil de Licenciatura

La matrícula estudiantil de licenciatura tiende a ser 50%-50% entre mujeres y hombres, y en 2021 hubo tres IES (UNACH, UNICARIBE y UADY) que tuvieron ese porcentaje. También es interesante resaltar que en 2021 dos IES reportaron la presencia de mujeres inferior al 40% (ITA y UPSIN) y existen dos IES (UPN Ajusco y UPN-GDL) ese mismo año, en las que también lo es la presencia de hombres.

Tabla 23. Presencia de mujeres y hombres en la matrícula estudiantil de licenciatura (2017-2021)

| Instituciones de Educación Superior | 2017 | 2018-2020 | 2021 |
|-------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Presencia mixta (entre 40% y 60%) | 29 (72.5%) | 40 (77.0%) | 36 (75.0%) |
| Presencia menor al 40% de mujeres | 3 (7.5%) | 2 (3.8%) | 2 (4.2%) |
| Presencia menor al 40% de hombres | 3 (7.5%) | 3 (5.8%) | 2 (4.2%) |
| No se reportaron datos | 5 (12.5%) | 7 (13.4%) | 8 (16.6%) |
| Total | 40 | 52 | 48 |

Fuente: Elaboración propia

Presencia de mujeres y hombres en la matrícula estudiantil de Posgrado

En 2021 la matrícula estudiantil de posgrado, en mujeres y hombres oscila entre 40% y 60%, tres IES tienen matrícula paritaria (UNACH, UNAM y UDG). En cuatro IES la presencia de mujeres es menor al 40% (TECNM, UNICARIBE, UTAGS, CINVESTAV), de la misma manera lo es la de hombres en tres IES (UPN Ajusco, UPN-GDL, CIAD) cuando de 2018 a 2020 era el doble.

Tabla 24. Presencia de mujeres y hombres en la matrícula estudiantil de posgrado (2017-2021)

| Instituciones de Educación Superior | 2017 | 2018-2020 | 2021 |
|-------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Presencia mixta (entre 40% y 60%) | 36 (90.0%) | 38 (73.2%) | 38 (79.1%) |
| Presencia menor al 40% de mujeres | 2 (5.0%) | 2 (3.8%) | 4 (8.3%) |
| Presencia menor al 40% de hombres | 2 (5.0%) | 6 (11.5%) | 3 (6.3%) |
| No se reportaron datos | 0 | 6 (11.5%) | 3 (6.3%) |
| Total | 40 | 52 | 48 |

Fuente: Elaboración propia

Personal administrativo

Presencia de mujeres y hombres en el personal administrativo

En el personal administrativo, para 2021 en 31 IES la presencia de mujeres y hombres oscila entre 40% y 60%, y cinco están al 50% y 50% (UAA, UAQ, UMSNH, UNAM y UPSIN) entre mujeres y hombres; en dos IES la presencia de mujeres es menor al 40% (UABCS y UJAT), en tanto que en seis IES lo es la presencia de hombres (CIAD, COLEF, FLACSO, UTags, UV y UPN-GDL).

Tabla 25. Presencia de mujeres y hombres en el personal administrativo (2017-2021)

| Instituciones de Educación Superior | 2017 | 2018-2020 | 2021 |
|-------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Presencia mixta (entre 40% y 60%) | 30 (75.0%) | 40 (76.9%) | 36 (75.0%) |
| Presencia menor al 40% de mujeres | 5 (12.5%) | 3 (5.8%) | 2 (4.2%) |
| Presencia menor al 40% de hombres | 3 (7.5%) | 4 (7.7%) | 6 (12.5%) |
| No se reportaron datos | 2 (5.0%) | 5 (9.6%) | 4 (8.3%) |
| Total | 40 | 52 | 48 |

Fuente: Elaboración propia

*Personal académico***Presencia de mujeres y hombres en el personal académico**

En el personal académico, en 33 IES la presencia de mujeres y hombres oscila entre 40% y 60%, y dos IES (UAEH y UAEM) tienen distribución paritaria. En 9 IES (UAM, UG, CINVESTAV, ECOSUR, ITA, TECNM, UJET, UMSNH y UAAAN) que significa el 18.7% de las IES evaluadas en 2021, la presencia de mujeres es menor al 40%; en tanto que en sólo una IES (UPN GDL) lo es la presencia de hombres.

Tabla 26. Presencia de mujeres y hombres en el personal académico (2017-2021)

| Instituciones de Educación Superior | 2017 | 2018-2020 | 2021 |
|-------------------------------------|---------------|-----------|---------------|
| Presencia mixta (entre 40% y 60%) | 29 (72.5%) | Sin datos | 35 (72.9%) |
| Presencia menor al 40% de mujeres | 8 (20.0%) | Sin datos | 9 (18.7%) |
| Presencia menor al 40% de hombres | 1 (2.5%) | Sin datos | 1 (2.1%) |
| No se reportaron datos | 2 (5.0%) | Sin datos | 3 (6.3%) |
| Total | 40 | | 48 |

Fuente: Elaboración propia

Autoridades

Presencia de mujeres y hombres en el máximo cuerpo colegiado

En el máximo cuerpo colegiado en 2021 de cada IES, 10 IES están entre el 40% y 60%, ninguna paritaria; en cinco IES (BUAP, IPN, ITESM, UTags, UTVT) la presencia de mujeres es menor al 40%, en tanto que esa proporción no se observa en ninguna IES, respecto de los hombres.

Tabla 27. Presencia de mujeres y hombres en máximo cuerpo colegiado (2017-2021)

| Instituciones de Educación Superior | 2017 | 2018-2020 | 2021 |
|-------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Presencia mixta (entre 40% y 60%) | 15 (37.5%) | 27 (51.9%) | 10 (20.8%) |
| Presencia menor al 40% de mujeres | 17 (42.5%) | 14 (26.9%) | 5 (10.4%) |
| Presencia menor al 40% de hombres | 0 | 2 (3.8%) | 0 |
| No se reportaron datos | 8 (20.0%) | 9 (17.4%) | 33 (68.8%) |
| Total | 40 | 52 | 48 |

Fuente: Elaboración propia

Presencia de mujeres y hombres como titulares de cuerpos directivos

Como titulares de los cuerpos directivos, en siete IES la presencia de mujeres y hombres oscila entre 40% y 60%, y una IES tiene un porcentaje paritario (UV). En siete IES la presencia de las mujeres es inferior al 40% (UJAT, UJET, UNAM, UAT, BUAP, ECOSUR, IPN), en tanto que esa proporción es cero respecto de los hombres.

Tabla 28. Presencia de mujeres y hombres como titulares (2017-2021)

| Instituciones de Educación Superior | 2017 | 2018-2020 | 2021 |
|-------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Presencia mixta (entre 40% y 60%) | 13 (32.5%) | 12 (23.1%) | 8 (16.6%) |
| Presencia menor al 40% de mujeres | 25 (62.5%) | 29 (55.8%) | 7 (14.6%) |
| Presencia menor al 40% de hombres | 1 (2.5%) | 2 (3.8%) | 0 |
| No se reportaron datos | 1 (2.5%) | 9 (17.3%) | 33 (68.8%) |
| Total | 40 | 52 | 48 |

Fuente: Elaboración propia

A través de los datos es posible identificar que mientras la matrícula estudiantil (licenciatura y posgrado), la población administrativa y la población académica expresan tendencias hacia la paridad en su composición general (sin tomar en cuenta áreas de conocimiento, niveles y nombramientos), en los espacios de toma de decisión tanto de los cuerpos colegiados como en los cuerpos directivos lo primero que resalta es la falta de información de casi el 70% en 2021, y donde se cuenta con información, del 10 al 15% de las IES son minoría las mujeres, situación que no se presenta en ninguna institución educativa.

De ahí que, cerrar brechas en los más altos niveles de toma de decisión y en áreas de conocimiento históricamente segregadas por razones de género es un desafío contemporáneo para las Instituciones de Educación Superior.

RECOMENDACIONES GENERALES

Para que la igualdad de género se incorpore de manera transversal en todas las poblaciones, estructuras y funciones sustantivas de las IES, en los diferentes ejes se requiere:

Legislación

- Establecer una estrategia oficial de vinculación entre la administración central de las IES y las diferentes estructuras académicas y administrativas que las componen para lograr la transversalidad de las políticas de igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia. Esta estructura puede funcionar a manera de enlaces, oficinas, unidades, comités o comisiones internas

para la igualdad en cada instancia reconocida en el mapa organizacional de las instituciones.

- Incorporar medidas para la igualdad de género en los planes de trabajo de las autoridades que encabezan todas las estructuras académicas y administrativas de cada IES. Es preferible que las propuestas incluyan programas, proyectos y acciones que sean pertinentes en el quehacer de las IES.
- Asignar recursos materiales y financieros en las estructuras académicas y administrativas para la implementación de programas, proyectos y acciones de fortalecimiento de las condiciones de igualdad de género.
- Emitir un documento de normas institucionales, armonizadas con la Ley General de Educación Superior, para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos a la igualdad de género, la no discriminación y una vida libre de violencia en los sectores estudiantil, académico y administrativo.
- Institucionalizar órganos que emitan periódicamente medidas y recomendaciones de igualdad de género vinculantes para toda la institución (comisión de igualdad de género o alguna otra autoridad facultada).

Corresponsabilidad

- Implementar medidas que favorezcan la incorporación en las políticas institucionales de un programa transversal de corresponsabilidad del trabajo doméstico y de cuidados dirigido a los sectores administrativo, académico y estudiantil que se oriente a redistribuir la carga de las tareas de manera democrática entre mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas.

Estadísticas

- Lograr que todas las autoridades de instancias académicas y administrativas emitan informes de trabajo que desagreguen por sexo-género la información relativa a sus poblaciones académicas, estudiantiles y administrativas.
- Publicar puntualmente un anuario estadístico oficial (o documento afín) con información desagregada por sexo-género que incluya a todos los sectores que forman parte de las IES.
- Implementar una encuesta representativa con el fin de que todas las estructuras académicas y administrativas cuenten con diagnósticos sobre sus condiciones internas de igualdad de género.

Lenguaje

- Publicar un documento oficial para el uso incluyente y no sexista del lenguaje en las comunicaciones institucionales.
- Promover el uso del lenguaje incluyente en todas las comunidades de las IES (mediante campañas, foros, talleres, medios de comunicación).
- Modificar la normativa para que todos los títulos profesionales emitidos a mujeres utilicen redacción en femenino.

Sensibilización

- Contar con un programa permanente de cursos y/o talleres extracurriculares sobre género para todos los sectores académicos, estudiantiles y administrativos.

- Realizar de forma oficial y permanente jornadas, concursos, campañas, conciertos, programas en radio, televisión y redes sociales, etc., con perspectiva de género en todas las comunidades de las estructuras académicas y administrativas.

Estudios de Género

- Reconocer los estudios de género como un área o línea de conocimiento en todas las instancias académicas.
- Incorporar la perspectiva de género en todos los planes de estudio reconocidos en las IES, preferentemente a partir de estrategias de transversalización curricular y asignaturas obligatorias.
- Impulsar la creación de grupos que realicen labores de docencia e investigación en el campo disciplinar de los estudios de género en todas las entidades académicas.

No violencia

- Transversalizar los mecanismos de atención de casos de violencia para que sean accesibles a todos los sectores (académico, estudiantil y administrativo) en todas las estructuras académicas y administrativas de las IES.
- Ampliar el enfoque preventivo de la violencia de género en todas las comunidades de las estructuras académicas y administrativas.

Igualdad de oportunidades

- Desarrollar programas de reducción de brechas de género en las poblaciones académica, administrativa y estudiantil en las que se identifique la presencia de más de 60% de alguno de los sexos, poniendo especial atención en los diferentes nombramientos, áreas, categorías, niveles y, especialmente, los espacios de toma de decisión.

Otras buenas prácticas recomendadas:

- Recomendar el ejercicio informado y responsable de las licencias de paternidad entre los hombres integrantes de las IES, y evaluar los resultados de su implementación.
- Generar información estadística que permita conocer el número de licencias de maternidad y paternidad ejercidas en las IES, así como una evaluación de su implementación.
- Promover la creación de estancias infantiles y otras formas de vinculación con instancias públicas y privadas que permitan construir esquemas de corresponsabilidad de los cuidados para favorecer la igualdad de oportunidades en la vida académica.
- Crear salas de lactancia y otras estructuras para los cuidados como cambiadores de pañales que permitan a la comunidad de las IES de todos los sectores y condiciones sexo-genéricas realizar tareas específicas de cuidado en sus espacios.
- Promover el liderazgo igualitario, reconociendo la menor presencia histórica de mujeres en los más altos puestos de toma de decisión de las IES.
- Estimar mediante instrumentos cuantitativos la presencia de diversidad sexo-genérica en las poblaciones académica, administrativa y estudiantil,

y promover su visibilidad en los diagnósticos y las políticas institucionales que se realicen a favor de la igualdad.

- Emitir informes estadísticos pormenorizados que den cuenta de la presentación, atención y resolución de quejas por violencia de género en las IES.
- Realizar de manera periódica encuestas u otros instrumentos que permitan conocer la prevalencia de todas las manifestaciones de violencia de género en las IES.
- Incorporar un enfoque interseccional en el diseño de las políticas de igualdad y no discriminación a favor de los derechos humanos de los grupos históricamente discriminados.

NUEVA METODOLOGÍA DEL ONIGIES

Hasta aquí llega una primera etapa del ONIGIES, pues durante 2022 se emprendió un 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.

Por lo general, los avances reportados por las IES en los procesos que mide el ONIGIES se enmarcaban principalmente en los esfuerzos institucionales por atender las demandas y desafíos que implican las desigualdades, discriminaciones y violencias basadas en el género. No obstante, hoy se reconoce que estos esfuerzos no son sólo una buena voluntad, sino una obligación legal que concierne a todas las IES, pues se trata de garantizar los derechos de igualdad de género, no discriminación y una vida libre de violencia para mujeres y todos los grupos históricamente discriminados y sub-representados.

Por lo anterior, en la actualización metodológica se ha buscado recuperar la conceptualización, criterios y características de la medición inicial para fortalecerla con el marco normativo vigente y los aprendizajes acumulados, y de esa manera precisar la observación y medición que realiza el ONIGIES.

En términos generales, la estructura de la información a recabar y los observables a medir en esta actualización metodológica, son: Estructuras, Poblaciones, Planes de estudio y Forma de gobierno.

La estructura y observables de la nueva metodología del ONIGIES fue resultado de un proceso participativo de las instancias que integran la Comisión Técnica, que incluyó la revisión documental y sistematización de insumos normativos y técnicos, así como grupos de trabajo para la construcción de variables y criterios de medición.

Asimismo, se presentó el primer borrador de la metodología en el encuentro de la RENIES de 2024. Finalmente, se concretó la versión final tras una revisión por parte de IES de diversas entidades federativas y sistemas educativos que integran la RENIES, mediante un ejercicio de pilotaje que consistió en una aplicación colectiva y guiada de las preguntas, a fin de verificar su pertinencia en contenidos y planteamiento y de recabar retroalimentaciones de las participantes.

La propuesta se integra de dos ejes, 4 materias, 11 componentes, 40 observables y una sección de buenas prácticas. A continuación, se enuncia el diseño:

Eje de políticas de igualdad sustantiva, inclusión y cuidados corresponsables

Tabla 29. Eje de políticas de igualdad sustantiva, inclusión
y cuidados corresponsables
Materia 1: Igualdad de género

| Componente | Observable |
|-------------------------------------|--|
| Normas y políticas | 1.1. Proceso de armonización normativa 1.2. Norma principal de carácter general que integra la igualdad de género 1.3. Normas y disposiciones para la igualdad de género 1.4. Planeación institucional para la igualdad de género |
| Estructuras organizacionales | 1.5. Estructuras para la igualdad de género 1.6. Principio de paridad de género en la normativa 1.7. Integración paritaria |
| Procesos y recursos institucionales | 1.8. Estadísticas y diagnósticos 1.9. Programas y actividades de sensibilización en igualdad de género 1.10. Presupuestos institucionales para la igualdad de género 1.11. Evaluaciones en igualdad de género/características de los observables |
| Procesos y recursos académicos | 1.12. Planes y programas de estudio, y asignaturas para la igualdad de género y con perspectiva de género (docencia) 1.13. Formación docente con perspectiva de género 1.14. Investigación académica con perspectiva de género 1.15. Mecanismos y criterios de evaluación y promoción académica (docencia e investigación) para la igualdad y no discriminación 1.16. Mecanismos y criterios de ingreso, permanencia y evaluación estudiantil para la igualdad y no discriminación 1.17. Evaluaciones académicas en materia de igualdad de género |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 30. Eje de políticas de igualdad sustantiva, inclusión
y cuidados corresponsables

Materia 2: Inclusión y no discriminación

| Componente | Observable |
|--|---|
| Normas y políticas institucionales y académicas | 2.1. Políticas institucionales para la inclusión 2.2. Políticas institucionales y académicas de inclusión y no discriminación 2.3. Mecanismos institucionales de reconocimiento de la diversidad sexo-genérica 2.4. Lenguaje incluyente, no discriminatorio y no sexista |
| Procesos y recursos institucionales y académicos | 2.5. Programas y acciones institucionales de prevención primaria de la discriminación y la violencia 2.6. Programas y acciones institucionales de trabajo con hombres para la igualdad de género |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 31. Eje de políticas de igualdad sustantiva, inclusión
y cuidados corresponsables

Materia 3: Cuidados corresponsables

| Componente | Observable |
|--|---|
| Normas y políticas institucionales | 3.1. Políticas institucionales para la corresponsabilidad de los cuidados |
| Procesos y recursos institucionales y académicos | 3.2. Licencias y permisos con perspectiva de género y de cuidados 3.3. Infraestructura para el acceso y ejercicio de cuidados en corresponsabilidad 3.4. Servicios para el acceso y ejercicio de cuidados en corresponsabilidad |

Fuente: Elaboración propia

Eje de políticas de no discriminación y una vida libre de violencias

Tabla 32. Eje de políticas de no discriminación y una vida libre de violencias

Materia 4: Una vida libre de discriminaciones y violencias

| Componente | Observable |
|-------------------------------------|--|
| Normas y políticas institucionales | 4.1. Proceso de armonización normativa 4.2. Legislación para la atención de casos de discriminación/violencias contra las mujeres y otras basadas en el género 4.3. Normas específicas para la atención de casos de discriminación/violencias contra las mujeres y otras basadas en el género 4.4. Personas de primer contacto especializadas en materia de discriminación/violencias contra las mujeres y otras basadas en el género 4.5. Políticas y medidas de prevención secundaria y terciaria de las discriminaciones/violencias contra las mujeres y otras basadas en el género enfocadas a las personas responsables de su ejercicio |
| Estructuras institucionales | 4.6. Estructuras especializadas para la atención de casos de discriminación/violencias contra las mujeres y otras basadas en el género 4.7. Puestos especializados para la atención de casos de discriminación/violencias contra las mujeres y otras basadas en el género 4.8. Servicios especializados para la atención de casos de discriminación/violencias contra las mujeres y otras basadas en el género 4.9. Responsabilidades de actuación para atender casos de discriminación/violencias contra las mujeres y otras basadas en el género |
| Procesos y recursos institucionales | 4.10. Criterios de resolución y medidas de no repetición en el marco de la justicia restaurativa 4.11. Mecanismos de seguimiento de casos y cumplimiento de resoluciones 4.12. Documentación, sistematización de información y transparencia 4.13. Evaluación de atención de procedimientos formales (quejas o denuncias) de atención de casos de discriminación/violencias contra las mujeres y otras basadas de género. 4.14. Evaluación de mecanismo de atención de la discriminación/violencias contra las mujeres y otras basadas en el género. |

Sección de buenas prácticas

En continuidad al proyecto, se iniciará en 2025 la reprogramación de la plataforma, así como la actualización de datos del Observatorio con información proporcionada por las IES a partir de la metodología actualizada. Con ello, se promueve que la medición sea acorde a las obligaciones que establece el marco jurídico vigente para las IES, al mismo tiempo que se mantenga alineada a los ejes temáticos sobre los que se fundó el ONIGIES.

Con la participación de las IES que han colaborado hasta el momento, más aquellas que deseen sumarse, se robustecerá esta importante fuente de información. De igual forma, ofrecerá criterios y recomendaciones al conjuntar las diversas experiencias de las IES en México.

Se espera que estos esfuerzos contribuyan al fortalecimiento de la responsabilidad social universitaria en relación con los derechos de igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia de las mujeres y para todos los grupos históricamente discriminados.

AGRADECIMIENTOS

Finalmente, se reconoce a quienes participan en este proyecto, y de manera especial a las personas representantes institucionales que asumieron la responsabilidad de la obtención, organización e ingreso de datos a la plataforma del Observatorio.

Tabla 33. Responsables de gestión de datos del ONIGIES por IES

| Responsables de Gestión de Datos | |
|--|---|
| Benemérita Universidad Autónoma de Puebla | Dra. María del Carmen García Aguilar |
| Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C. | Dra. Rosario Román Pérez |
| Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional | Dra. Karla Sandoval Mendoza |
| El Colegio de la Frontera Norte | Dra. Marlene Celia Solís Pérez y Dra. Silvia López Estrada |
| El Colegio de la Frontera Sur | Dra. Angélica Aremy Evangelista García y Dra. Marie Claude Brunel Manse |
| Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales | Dra. Gisela Zaremborg Lis y Mtra. Jessica Domínguez Zamudio |
| Instituto Politécnico Nacional | Lic. Angélica Díaz Quintanar |
| Instituto Tecnológico de Aguascalientes | Ing. Alexis Reyes Gómez |
| Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey | Lic. Mildred Paulina Mendoza Michelena |
| Tecnológico Nacional de México | Mtro. Juan Manuel Flores Granados |
| Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro | Mtra. Juana Yanira Yaber Patiño e Ing. Román Alonso Ramos |
| Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca | Dra. Xochitl Edith Bautista García |
| Universidad Autónoma de Aguascalientes | Mtra. Elsa Gabriela Ruiz Guillén |
| Universidad Autónoma de Baja California | Dr. Raúl Balbuena Bello |
| Universidad Autónoma de Baja California Sur | Dra. Lorella Castorena Davis y Dra. Arely Madai Martínez Valencia |
| Universidad Autónoma de Campeche | Mtra. Cinthya Guadalupe Chi Ku |
| Universidad Autónoma de Chiapas | Dra. Maricela Hazel Pacheco Pazos |
| Universidad Autónoma de Ciudad Juárez | Mtra. Daniela Veliz Solís |
| Universidad Autónoma de Coahuila | Mtra. Magdalena Jaime Cepeda |
| Universidad Autónoma de Nayarit | Mtro. Luis Fernando Jiménez Zurita |

| | |
|--|---|
| Universidad Autónoma de Nuevo León | Mtra. Yahaira Berenice Martínez y Lic. María del Rosario Arteaga |
| Universidad Autónoma de Querétaro | Mtra. Michelle Villanueva Moreno, Mtra. Lucie Mignon Montalvo y Mtra. Juana Ochoa Rocha |
| Universidad Autónoma de San Luis Potosí | Dra. Urenda Queletzú Navarro Sánchez y Mtra. Beatriz Sarahi Aguilera Gallegos |
| Universidad Autónoma de Sinaloa | Dra. Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez y Lic. Lydia Guadalupe Ojeda Esquerra |
| Universidad Autónoma de Tamaulipas | Dra. Josefina Guzmán Acuña |
| Universidad Autónoma de Yucatán | Dra. Leticia Janet Paredes Guerrero |
| Universidad Autónoma de Zacatecas | Mtra. Irma Leticia Torres Villa y Dra. Irma Leticia Pérez Torres |
| Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo | Dra. Martha Guadalupe Guerrero Verano y Mtro. Alan David Vázquez Díaz |
| Universidad Autónoma del Estado de México | Mtra. Alejandra Carmona Castañeda y Mtra. Mayra Aranda Zamora |
| Universidad Autónoma del Estado de Morelos | Dra. Berenice Pérez Amezcua |
| Universidad Autónoma Metropolitana | Dra. María Guadalupe Huacuz y Dra. Alicia Saldivar Garduño |
| Universidad de Colima | Mtra. Mayra González Flores |
| Universidad de Guadalajara | Dra. Erika Adriana Loyo Beristáin |
| Universidad de Guanajuato | Mtra. Luz María Velázquez Cárdenas y Lic. Laura Elizabeth Vázquez |
| Universidad de Quintana Roo | Mtro. Michell Díaz Tello y Lic. Mayté Arely Salazar Loría |
| Universidad de Sonora | Dra. Martha Patricia Minjárez Soza |
| Universidad del Caribe | Mtra. Guillermina Pech, Lic. María Magdalena Dzul Tuz y Lic. Samira Thome Alcocer |

| | |
|--|---|
| Universidad Iberoamericana | Dra. Elvia María Guadalupe González Del Pliego Dorantes y Mtro. Jorge Romero Luque |
| Universidad Juárez Autónoma de Tabasco | Dra. Adriana Esmeralda Acosta Toraya |
| Universidad Juárez del Estado de Durango | Mtra. Mónica Reveles Ramírez |
| Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo | Dra. Anitzel Ramos Velázquez |
| Universidad Nacional Autónoma de México | Dr. José Martín Zamalvide Tortt, Mtra. Melissa Daniela Martínez Riojas y Mtro. Omar Luciano López Velázquez |
| Universidad Pedagógica Nacional | Mtro. Mauricio Saldivar Lara |
| Universidad Pedagógica Nacional-Guadalajara | Mtra. Berenice Cárdenas Torres y Mtra. Rocío Ascencio Jaime |
| Universidad Politécnica de Sinaloa | M. E. Lizette Peralta Partida |
| Universidad Tecnológica de Aguascalientes | Dr. Alberto Ruvalcaba Alonso |
| Universidad Tecnológica del Valle de Toluca | Lic. Gabriela Hernández Piña y Lic. Orlando Edwin González Camacho |
| Universidad Veracruzana | Mtra. Anabel Ojeda Gutiérrez y Lic. Amira Azucena Martínez Hernández |

Fuente: ONIGIES, 2021

Además, al grupo interinstitucional que hace un gran esfuerzo para que todo salga como se planea: la CIGU y el Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG) de la UNAM, la ANUIES, la RENIES-Igualdad, la Secretaría de las Mujeres, antes el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), la CONAVIM, la CNDH, la Subsecretaría de Educación Superior (SES) de la Secretaría de Educación Pública (SEP), representada por la UPN, y la Oficina de ONU-Mujeres México.

Sin embargo, nada de lo aquí señalado podría ser posible sin la participación de Rubén Hernández Duarte, Aranzazú Belmont Flores, Jeniffer Gabriela Escobar Medina y María Fernanda López. Nuestra gratitud y reconocimiento siempre.

REFERENCIAS

Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (2021). *Índice de Igualdad de Género IES México*. Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior. <https://onigies.unam.mx/>

CABALGANDO CON TU MANADA. LA INCIDENCIA DEL GÉNERO EN UN CENTRO DE INVESTIGACIÓN

Rosario Román Pérez⁴

ANTECEDENTES

Los años 2006 y 2007 fueron cruciales para la mayoría de las instituciones públicas en relación con la transversalización de la perspectiva de género. La aprobación y publicación en el Diario Oficial de la Federación de la Ley General de Igualdad entre Hombres y Mujeres y de Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, estableció las bases para que el Estado garantice los derechos de las mujeres. El trabajo que por décadas realizaron los distintos grupos de mujeres desde el activismo, la academia y la política, impulsó que los acuerdos firmados en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ONU, 1979) y la Conven-

⁴ Profesora Investigadora en el Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A. C. Perteneció al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores. Coinvestigadora en varios proyectos interinstitucionales, ponente y conferencista en eventos científicos nacionales e internacionales. Cuenta con diversos libros y artículos publicados en torno a temas de políticas públicas, desarrollo humano y estudios de género, salud y educación entre otros.

ción Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer *Convención de Belem Do Pará* (OEA, 1994), no sólo fueran ratificados, sino que se transformaran en instrumentos legales para avanzar hacia la igualdad sustantiva y la atención y prevención de la violencia hacia las mujeres.

Pero el contar con una base normativa no era suficiente, se necesitaban también recursos económicos para poder desarrollar acciones de incidencia. Si bien desde 1983 se creó el INMUJERES, el énfasis fue colocado en las instituciones de la administración pública federal (INMUJERES, 2002). Para ello, las universidades y sus académicas contribuyeron desarrollando investigaciones sobre la violencia con perspectiva de género, en su mayoría enfocadas hacia la otredad, pero no hacia sí mismas. La población universitaria como objetivo de investigaciones e intervenciones fue poco considerada.⁵

La mirada hacia las universidades también tuvo que ver con la inclusión en el Presupuesto de Egresos de la Federación del Anexo Transversal de Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, conocido como Anexo 13. Esta fue una acción afirmativa con programas y acciones estratégicas cuya finalidad fue designar recursos específicos para proteger y garantizar los derechos de las mujeres (FUNDAR, 2022).

En 2009 la Secretaría de Educación Pública, a través de la entonces Subsecretaría de Educación Media y Superior, emitió una convocatoria para financiar proyectos dirigidos específicamente a incidir en las comunidades universitarias. Mediante estos fondos, varias IES que habían desarrollado proyectos con población estudiantil, se vieron fortalecidas. Aunque las asignaciones fueron siempre insuficientes, resultaron alentadoras para fines relacionados con la

⁵ Al buscar antecedentes de las primeras investigaciones sobre violencia de género con población universitaria, no fue posible construir una línea de tiempo. No siendo ese el objetivo de este trabajo, en adelante sólo me referiré a la trayectoria seguida en un centro público de investigación como escenario y contexto de acciones de incidencia para institucionalizar la perspectiva de género.

institucionalización y transversalización de la perspectiva de género, así como para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres universitarias.

En ese marco se funda también en 2010 la actual RENIES⁶. La historia de esta Red seguramente será contada por otras colegas que han sido y siguen siendo pilares en los que se sustenta este esfuerzo de reconocimiento y trabajo colectivo. En este trabajo la referencia a la RENIES es sólo con el objeto de contextualizar el recuento de cómo, el ser parte de ésta, ha sido útil para lograr que el género, que no era tema en la institución aquí reseñada, con el paso de los años lograra ser “el tema”.

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 expondré en una línea de tiempo los proyectos implementados desde 2009, teniendo como objetivo la población estudiantil, docente y administrativa del Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A. C. (CIAD). Se trata de un centro público de investigación del actual Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia, Tecnología e Innovación (CONAHCYT).⁷ Se describen las gestiones y acciones, así como los resultados obtenidos desde 2009 a 2024 en dos aspectos específicos: la institucionalización de la perspectiva de género y la prevención de la violencia contra las mujeres, estudiantes y personal académico y administrativo. Cierra el capítulo una breve reflexión sobre los alcances y limitaciones de las acciones de incidencia implementadas en ese período y la prospectiva para la sostenibilidad de éstas. Se destaca la necesidad de mantener vigentes y fortalecidas las redes

⁶ Actualmente RENIES-Igualdad.

⁷ Para cuando esta Memoria quede disponible en el ciberespacio, el CONAHCYT tendrá rango de Secretaría de Estado (El Economista. Sheinbaum creará nueva Secretaría de Ciencia; la encabezará Rosaura Ruiz). <https://www.eleconomista.com.mx/arteseideas/Sheinbaum-creara-nueva-Secretaria-de-Ciencia-la-encabezara-Rosaura-Ruiz-20240621-0012.html>.

formales como la RENIES y las informales de trabajo colectivo al interior de las instituciones, así como con otras IES hermanas.

DE LLANERA SOLITITA

Varios proyectos de investigación sobre transversalidad y violencia de género se desarrollaron en el CIAD desde los años 90 del siglo pasado, con distintas poblaciones rurales, urbanas y de pueblos originarios, mediante el apoyo de diferentes fuentes de financiamiento (Román y Cubillas, 1998, Román, Cubillas y Abril, 2001, Abril, Román y Cubillas, 2005, Román y Sotomayor, 2007, Román, Abril y Cubillas 2008). Al ser estudios de investigación-acción⁸ fue necesaria la firma de convenios de intercambio con instituciones de la administración pública de los distintos órdenes de gobierno, el Congreso del Estado de Sonora y el Instituto Sonorense de la Mujer (ISM),⁹ por mencionar algunas dependencias con cuya población se trabajó. Mediante esta red de relaciones institucionales fue posible gestionar y organizar dentro del CIAD diversos eventos en fechas significativas como el 8 de marzo, a Día Internacional de las Mujeres y el 25 de noviembre, Día de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres. El objetivo era promover la perspectiva de género al interior de la IES y sensibilizar sobre la presencia de la violencia contra las mujeres en su población.

Fue así que se pudo organizar la “feria por la igualdad de género” en la que varias instituciones públicas colocaron puestos (stands) de exposición, para informar sobre los servicios que ofrecían en beneficio de la población femenina

⁸ En su momento las investigaciones aplicadas eran así nombradas o también como estudios de intervención. En los últimos años se reconocen como de “incidencia”.

⁹ Actualmente Instituto Sonorense de las Mujeres.

y para prevenir y atender la violencia de género. En estas acciones se unieron también algunas organizaciones de la sociedad civil que brindaban apoyos en temas como la detección y atención oportuna del cáncer. La unidad móvil de la Asociación George Papanicolau, con sede en Hermosillo, Sonora, fue llevada a las instalaciones de la institución para tomas de muestras y análisis gratuitos de identificación del cáncer cervicouterino. El grupo “Reto” brindó orientación sobre auto auscultación de las mamas, uso de prótesis en casos de mastectomías, brindó una conferencia para sobrevivientes de cáncer de mama, entre otros servicios a mujeres que atravesaban por estos procesos. La Secretaría de Salud, el ISM y la Procuraduría General de Justicia¹⁰ del estado de Sonora, repartieron folletería sobre sus programas de promoción de la denuncia.

Para conmemorar el Día Internacional de la Erradicación de la Violencia hacia las Mujeres, también se realizaron otro tipo de acciones de concientización. Por ejemplo, se invitó al personal para reunirse en una explanada de la institución, escribieran en un papel un mensaje breve sobre el tema y lo introdujeran en globos, que una vez inflados, se lanzaban al aire. La actividad se dejó de hacer ante la crítica de que se producía más basura contaminante. Se cambió entonces por colocar en esa fecha brazaletes con listones morados.

Se buscó incluir actividades lúdicas proyectando videos sobre prácticas de alimentación saludable. En todas las acciones mencionadas, la participación de la comunidad, estudiantes y trabajadoras académicas y administrativas no fue la esperada, al menos en cuanto a indicadores de impacto de tipo cuantitativo como número de personas que asistían a los eventos. En el caso del estudiantado, por ser de nivel de posgrado, la práctica común es que sólo llegan a sus clases y se retiran de las instalaciones. En el caso del personal docente y administrativo porque pocas personas decían que podían hacer un alto en sus labores.

¹⁰ Actualmente Fiscalía General del Estado de Sonora.

En ese contexto, la Secretaría de Educación Pública lanzó en 2009 la convocatoria para asignar recursos a través del “Programa para el diseño y aplicación de la política educativa con perspectiva de género”. Si bien especificaba que era para universidades, se logró gestionar¹¹ que el CIAD fuese considerado bajo el rubro más amplio de IES. El proyecto “Transversalidad de la perspectiva de género en centros de investigación científica: Bases para su institucionalización” fue aprobado como estudio piloto, con el objetivo de poner a prueba instituciones más pequeñas que las universidades y que sólo forman recursos humanos de posgrado.

El proyecto mencionado se desarrolló teniendo como objetivos, primeiramente, la elaboración de un diagnóstico participativo para identificar las necesidades de sensibilización y capacitación entre la población estudiantil, académica y administrativa del CIAD, sobre igualdad entre hombres y mujeres, así como eliminación del sexismo y los estereotipos de género. Derivado del diagnóstico, el segundo objetivo fue desarrollar un programa de incidencia para atender las necesidades encontradas, incluyendo un sistema de evaluación cualitativa y cuantitativa de resultados con indicadores de impacto a corto y mediano plazos, de los avances en el proceso de institucionalización de la perspectiva de género en esta IES.

El financiamiento obtenido permitió realizar talleres-diagnósticos en las subsedes del CIAD que operaban en 2009 en Sonora, Sinaloa y Chihuahua, complementados con la aplicación de un cuestionario digital sobre cultura ins-

¹¹ Reconocimiento a la doctora Sonia Reynaga, al doctor Cesar Barona Ríos y al maestro Modesto Avelino Peralta, de la Dirección de Proyectos Especiales, por su trabajo en la Secretaría de Educación Pública, durante la gestión del doctor Alfonso Lujambio Irazábal, Secretario de esa dependencia. Siguiendo la línea establecida por su jefe para promover la calidad y la equidad en la educación, analizaron la pertinencia de incluir en el proyecto, no sólo a las universidades públicas, sino también a los centros públicos de investigación. En abril 17 de 2009 tuvieron a bien autorizar el proyecto presentado por el CIAD.

titucional de género. Para ello se adaptó y validó un instrumento diseñado por el INMUJERES (INMUJERES, 2002 y Román *et al.* 2016) enviado por las cuentas de correo electrónico institucional. En estas acciones se logró tener más participación que en las anteriores, por parte del personal académico y administrativo, pero poca del estudiantado (Román *et al.* 2010).

El cuestionario fue respondido por el 20% del total enviado al personal de la IES y al estudiantado, más mujeres (59.5%) que hombres (40.5%) y mayoritariamente por quienes tenían un rango de edad entre 31 a 50 años (69%). La situación civil que predominó fue el estar casada/o (63%) y 73% tenía más de 17 años de estudios e ingresos promedio equivalentes a 7 veces el salario mínimo vigente en el 2009 (53.26 pesos mexicanos diarios para el estado de Sonora). En los talleres vivenciales realizados en las subsedes participó la mayoría del personal adscrito a cada una, independientemente de su asignación en la academia o en la administración y pocos estudiantes porque su matrícula era reducida. Dependiendo del tamaño de la subsede se contó con un mínimo de cinco participantes y un máximo de cuarenta personas con perfiles sociodemográficos similares.

De manera resumida, los resultados mostraron que en el CIAD las personas participantes tenían escasa información respecto al andamiaje legal sobre perspectiva de género, derechos humanos y violencia contra las mujeres. La mayoría expresó su interés por participar en acciones de sensibilización y capacitación. Una mujer y dos hombres reportaron haber vivido, hostigamiento sexual la primera, y acoso los últimos. Aunque la situación no fue denunciada formalmente, manifestaron inconformidad con la respuesta institucional cuando comunicaron los hechos a sus superiores. En los discursos se hacía evidente la normalización y naturalización de comportamientos y roles estereotipados de género, pero también se logró que durante los talleres reflexivos se plantearan nuevas interrogantes sobre la desigualdad de oportunidades para

el avance del desarrollo académico. Las mujeres casadas y con hijos se cuestionaron el antagonismo entre las tareas de cuidado de otras personas y las de las responsabilidades laborales.

Entre las sugerencias para avanzar hacia la igualdad se mencionaron las relativas a la seguridad laboral ya que no todo el personal tiene contratos por tiempo indeterminado. Igualmente señalaron la necesidad de que haya igualdad de derechos para que las parejas de las mujeres pudieran tener acceso a los servicios de salud. También denunciaron trato poco respetuoso por parte de los superiores jerárquicos y la asignación de beneficios sólo para personas de la red de preferencias de los mandos superiores. Algunos hombres también aludieron a que las licencias o permisos para cuidados de los hijos e hijas eran facilitadas a las mujeres, pero no así para ellos. En suma, se logró obtener información diagnóstica para trazar una hoja de ruta hacia la promoción de cambios con la concurrencia de las autoridades del CIAD y de su personal y estudiantado.

CABALGANDO CON TU MANADA

A lo largo de esos años reseñados, de trabajo permanente y de avances magros, se fueron construyendo redes de intercambio informal con colegas de otras IES, quienes tenían igual o más tiempo impulsando la perspectiva de género en sus instituciones, con apoyo de fondos públicos concursables. Ello favoreció la organización de varias redes de investigadoras y la realización de distintos eventos colectivos para difundir el conocimiento generado. Los resultados obtenidos en los proyectos realizados, teniendo como objeto de estudio a la institución donde laboro, fueron presentados en eventos académicos, lo que permitió compartir experiencias con colegas que también buscaban institucionalizar la perspectiva de género en sus universidades. Algunas investiga-

doras asistentes a esos eventos habían participado en el evento fundacional de la RENIES y veían en ella la posibilidad, no sólo de difundir buenas prácticas, sino también de posicionar nuestro trabajo y formalizarlo ante las autoridades universitarias. Fue así como conocí la existencia de esa red.

La tercera reunión de la RENIES se llevó a cabo en Santa María del Oro, Nayarit, en octubre de 2012. Siempre agradeceré la invitación recibida de la doctora Lourdes Consuelo Pacheco Ladrón de Guevara, Coordinadora de la red en ese tiempo. También lideraban al grupo la doctora Ana Buquet Corleto en su calidad de Coordinadora Fundadora y como vicecoordinadora la doctora Beatriz Rodríguez Pérez, coordinadora de la RENIES-Igualdad durante 2021-2025. Con ellas y las demás colegas fundadoras, tuve la oportunidad de participar en largas jornadas, formales e informales, de discusiones teórico-metodológicas y en ejercicios reflexivos sobre cómo hacer realidad los propósitos de la red: impulsar, organizar, articular y definir las estrategias para la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en las IES del territorio nacional. La Declaratoria, que incluye sus ejes estratégicos de legislación, igualdad de oportunidades, corresponsabilidad familiar, estadísticas de género y estudios y diagnósticos con perspectiva de género, lenguaje incluyente, sensibilización, violencia por razón de género y discriminación y observatorio, han sido desde entonces pilares y faros de luz para ubicar prioridades en un quehacer investigativo, ya no sólo sobre las otredades, sino también como señala Calixto (2024), sobre las nosotredades.

A doce años de participar en la RENIES y del diagnóstico realizado en 2009, el panorama en el CIAD ha tenido cambios y se han dado algunos pasos formales para institucionalizar la perspectiva de género y sensibilizar a su población sobre la igualdad, el respeto a los derechos humanos y la prevención/atención de la violencia de género, mismos que se describen brevemente a continuación:

1. En 2022 se creó la Unidad de Igualdad de Género (UIG), instancia que impulsó desde años atrás y que la Ley General de Educación Superior en su artículo 43 recomienda que deben tener todas las IES. Si bien carece de recursos asignados y, sólo hay una persona adscrita como responsable, su existencia legitima la voluntad política de las autoridades para posicionar el tema de género, que ahora sí es tema en los informes anuales de la dirección general de la institución.
2. Desde 2020 se emite una declaratoria por parte de la dirección general, de cero tolerancia al acoso y hostigamiento sexual. El formato reproduce el pronunciamiento establecido para el servicio público de la Federación. Incluye además el marco normativo en el que se sustenta (internacional y nacional), la definición de acoso y hostigamiento sexual incluyendo un listado de las conductas identificadas como tales y los mecanismos para atender las denuncias. Si bien menciona consecuencias para quienes cometan ese tipo de comportamiento, no especifica cuáles serían éstas.
3. Se adoptó un protocolo para la atención y prevención de la violencia de género similar al emitido por la Secretaría de la Función Pública para toda la administración federal al igual que el establecido para la prevención y atención de actos de discriminación. Los lineamientos van dirigidos a la víctima, pero no hay especificaciones para el victimario.
4. Actualmente hay cinco personas certificadas en el estándar de competencia EC0539, como personal para atender de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género. Probablemente por ser una acción reciente, hasta ahora no hay registro de los casos que hayan atendido ni se conoce la existencia de un protocolo para el desempeño de su rol.
5. El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI) se ha ido actualizando para vigilar que las personas públicas del CIAD

salvaguarden los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones. El código de ética incluye entre sus valores el de igualdad y no discriminación, así como el de equidad de género, tal como lo establece el instrumento que aplica para el servicio público federal. No incluye los derechos de las víctimas ni establece la violencia hacia las mujeres como un comportamiento grave tal como lo estipula el artículo 43 de la Ley General de Educación Superior.

6. La Coordinación de Programas Académicos, incluyó desde 2023 dentro de los temas del curso de inducción que lleva a cabo al inicio de cada semestre con estudiantes de primer ingreso, cuatro horas para el tema de igualdad de género. En un seminario-taller, se realizan dinámicas de sensibilización incluyendo también la identificación de formas que pueden adoptar las violencias de género en las IES, algunas estrategias para prevenirla y las instancias donde se puede denunciar. No está formalizada su impartición en el reglamento de los posgrados ni tiene asignados recursos específicos.
7. Se instituyó la conmemoración del Día Naranja el 25 de cada mes solicitando a toda la comunidad de la IES vestir una prenda naranja y se toma una foto grupal frente a una lona alusiva que se rota en los diferentes edificios del campus de la IES. La actividad es impulsada en todas las subsedes que ahora cuenta con dos más de las mencionadas al inicio de este trabajo, una en Nayarit y otra en Hidalgo. Esta actividad es impulsada desde la Unidad de Igualdad de Género por lo que se espera la incluya en su programa de trabajo anual.
8. El contrato colectivo de trabajo establece una Comisión Mixta de Igualdad de Género, aunque a la fecha no se ha instalado ni cuenta con un reglamento para operar.

9. Los títulos de los posgrados que otorga la IES actualmente diferencian si se trata de mujer o varón. No se sabe de estudiantes que hayan solicitado otra adscripción genérica. Otros documentos relativos a la titulación, como las actas de exámenes de grado siguen manteniendo la redacción en género masculino.
10. Se han hecho esfuerzos para incorporar en los documentos normativos lenguaje no sexista, por ejemplo, en el reglamento del posgrado, el propio contrato colectivo de trabajo y el código de ética, al igual que en las comunicaciones oficiales de la dirección general. Sin embargo, los productos académicos como tesis, artículos y/o libros, mantienen el uso del género masculino en su redacción.
11. Se han instituido actividades para conmemorar el Día de las Niñas con la participación de varias áreas académicas, así como realizado conferencias sobre temas de género organizadas por el área de Recursos Humanos. La asistencia a estas actividades sigue siendo escasa.
12. Desde la UIG se retransmiten mensajes del entonces INMUJERES y de otras dependencias federales relativos al género y aspectos relacionados como las finanzas en las mujeres. Es un avance importante, sin embargo, ante la saturación de mensajes, muchos pasan desapercibidos. Las campañas digitales son de poco impacto.
13. En redes sociales de las cuentas que tiene la institución, se difunden mensajes e información que se genera en los proyectos con perspectiva de género. Es también un logro importante al posicionar a la institución ante la comunidad virtual aun cuando son insuficientes pues por lo general lo que se difunde son temas relacionados con los logros académicos.
14. La IES cuenta con una línea de investigación sobre interdisciplina y estudios de género, así como con varias materias optativas sobre el tema,

- lo que ha promovido haya más estudiantes que realizan trabajos de tesis con temas relativos al género o a las mujeres. Falta avanzar hacia el establecimiento de estos contenidos en materias obligatorias y la conformación futura de un posgrado en género.
15. Al ser parte de la RENIES, la institución participa en el seguimiento que se ha hecho a través del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior, auspiciado en sus inicios por el INMUJERES, la UNAM y otras dependencias como la ANUIES, la Secretaría de Gobernación y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, con el objeto de documentar el avance de las IES en materia de género. La información generada ha permitido que las autoridades valoren el rezago de la institución en materia de género en comparación con los de otras IES.
 16. Se creó un lactario como parte del proyecto de investigación de un grupo de trabajo en la Coordinación de Nutrición. No pudo continuar por problemas en la infraestructura que actualmente subsanan.
 17. Se incrementó de tres a cinco días de licencia con goce de sueldo para padres biológicos o adoptivos al nacimiento o recepción de su hijo o hija.

En este recuento breve, se puede apreciar que a quince años de un primer proyecto con recurso propio y doce de ser parte de la RENIES hay avances en el CIAD, aunque aún insuficientes para lograr que la perspectiva de género se considere institucionalizada y transversalizada. Hace falta aún gestionar y particularmente lograr, que la normativa refleje un posicionamiento específico de acuerdo con la historia y cultura de su población. Por su carácter de institución del sector público federal, los documentos como pronunciamientos, códigos y protocolos recibidos de la Secretaría de la Función Pública deben ser básicos. Sin embargo, las realidades son disímbolas en el complejo mosaico de nuestro

país, de manera que se hace necesario desarrollar instrumentos propios, adaptados a las condiciones particulares de la región y de los usos y costumbres institucionales, respetando los derechos laborales ganados, tal como la misma dependencia federal sugiere.

La falta de una normativa adaptada a las necesidades propias del CIAD, puede ser parte de las dificultades encontradas por sus autoridades para atender y resolver situaciones específicas que se han presentado en los últimos años. Las generaciones recientes de estudiantes llegan con más información sobre la violencia de género y empiezan a conocer y ejercer sus derechos, lo que en el corto plazo puede incrementar la demanda de atención a este problema.

No obstante, en la medida que el CIAD se mantenga como integrante de la RENIES y esta continúe con el reconocimiento de otras instancias como hasta ahora lo tiene, otros cambios podrían lograrse como por ejemplo el establecer un área y personal especializado para la atención de la violencia de género, que el tema de cuidados y corresponsabilidad se refleje en la normativa y en la cultura institucional propia, así como otras prácticas para la igualdad sustantiva como el acceso de más mujeres a los puestos de decisión. Si bien se trata de una institución feminizada tanto en la composición de su estudiantado como en su personal, por primera vez al frente de ella se encuentra una mujer, después de cuarenta y cuatro años de haberse fundado. En ese contexto, es de esperarse el impulso que puede dar a las acciones afirmativas una directora general desde esa máxima posición de poder.

ALCANCES Y LIMITACIONES DE LA INCIDENCIA

Desde esta perspectiva, varias han sido las ventajas para el CIAD como institución y para su personal y estudiantado, al formar parte de la RENIES y su orga-

nización colectiva. Por un lado, es una red que, pese a los vaivenes típicos enfrentados por los esfuerzos grupales, ha logrado permanecer y constituirse en un referente a nivel nacional, logrando que las autoridades de distintos órdenes de gobierno la reconozcan como una red de colaboración profesionalmente confiable. Además, cuenta con el reconocimiento de la comunidad académica por sus aportaciones a la generación de conocimiento científico con perspectiva de género. Por otra parte, la RENIES a través de sus distintas coordinaciones, se ha conducido dentro de los cánones institucionales respetando la autonomía de las IES participantes al establecer que el colectivo sea integrado por una representante designada por la autoridad de la IES. Esta formalidad logra dar validez a las participantes en las reuniones de la red y facilita la comunicación con quienes pueden tomar decisiones en las IES sobre la normativa institucional y las prácticas que constituyen la cultura organizacional de género. La representación institucional es a la vez un puente y nodo de articulación que reproduce y difunde las prácticas que han mostrado ser exitosas.

A lo anterior cabe agregar que todos los acuerdos derivados de las reuniones nacionales de la RENIES son enviados por la Coordinación a las y los titulares de las dependencias para su conocimiento. Este mecanismo se ha mantenido con respeto a la autonomía de cada IES. Como representante del CIAD, aprovecho este espacio para dejar testimonio de mi agradecimiento a los distintos directores que han ratificado su confianza para llevar la representación formal ante la red a lo largo de doce años.

Un acierto más de la RENIES es tener un documento constitutivo que se ha ido actualizando conforme a los tiempos y al avance de la normativa nacional e internacional. Por ejemplo, en 2021 se aprobó la Ley General de Educación Superior. Esta establece que los criterios para elaborar políticas en materia de educación superior deben sustentarse en la promoción y consolidación de redes universitarias para la cooperación y el desarrollo de las funciones de las institu-

ciones de educación superior, así como de otras relacionadas con la activación física, la práctica del deporte y la educación física (Art. 10, fracción VII). Ello le ha merecido el reconocimiento recibido también por parte de la ANUIES como red de colaboración nacional.

La RENIES igualmente cuenta con un plan de acción que es revisado y actualizado por sus integrantes en reuniones anuales que son también fuente de aprendizaje para quienes participamos al compartir conocimiento de teorías y metodologías que han sido funcionales en las más de cuarenta IES convocadas. El intercambio de materiales producidos, los distintos caminos seguidos en las gestiones, los posicionamientos teórico-metodológicos, así como las limitaciones encontradas, muestran que no es una acción en solitario sino un camino que se construye en colectivo, paso a paso en el día a día.

De reconocerse también es la permanencia de la RENIES a lo largo de quince años en los que sus liderazgos democráticos son muestra de cómo en el disenso es posible encontrar acuerdos y puntos de convergencia. La formación de grupos de trabajo organizados por filiación voluntaria ha permitido una interacción más cercana entre las representantes de las distintas IES y el intercambio de saberes teóricos y prácticos. Aún en tiempos de crisis sanitaria, la red se vio fortalecida a través de la comunicación virtual. Las reuniones no fueron interrumpidas por el confinamiento de la pandemia del Covid-19.

Sin embargo, los mismos vaivenes político-académicos no dejan de afectar a la RENIES. La misma estrategia que la valida ante las autoridades universitarias, la expone a los cambios de representantes separando a personas cuyas aportaciones han sido valiosas para su consolidación. Se inicia y se reinicia el aprendizaje con nuevas integrantes, lo que finalmente contribuye a diseminar el conocimiento generado con quienes recién ingresan y con las que terminan su ciclo en el grupo. Está la propuesta de aprovechar los talentos de quienes ya no representan formalmente a las IES mediante la formación de un Consejo

Consultivo de la RENIES, que, esperamos pronto se consolide e inicie su operación para un mejor aprovechamiento de experiencias.

Queda también la incertidumbre de los cambios por venir al asumir por primera vez una mujer la máxima representación en el poder ejecutivo de nuestro país, la transición del Instituto Nacional de las Mujeres a Secretaría de Estado lo mismo que del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia, Tecnología e Innovación, cuyo impacto podrá ser analizado en el mediano plazo.

REFERENCIAS

- Abril Valdez, Elba, Román Pérez, Rosario, Cubillas Rodríguez, María José. (2005). Género y condiciones de vida de adult@s mayores en el estado de Sonora. *Revista de Salud Pública y Nutrición*. 6(1) enero-marzo. <http://www.respyn.uanl.mx/vi/1/index.html> ISSN:1870-0160
- Calixto Rojas, Aída Mirosława (2024). Afectar Afectarse. Etnografías y auto etnografías. Investigación y Diálogo para la Autogestión Social. IDAS Oaxaca. Serie de Publicaciones Autogestivas. https://www.academia.edu/120386356/Afectar_AFECTARSE_Etnograf%C3%ADas_y_Autoetnograf%C3%ADas_IDAS_Oaxaca
- FUNDAR (2022). Presupuesto Federal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. <https://fundar.org.mx/pef2022/presupuesto-federal-para-la-igualdadentre-mujeres-y-hombres/>
- INMUJERES (2002). Instituto Nacional de las Mujeres. Cultura Institucional y Género en la Administración Pública. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100432.pdf
- Matarazzo, María Cecilia. La igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito educativo nacional. Análisis de las acciones implementadas por la Secretaría de Educación Pública en materia de igualdad entre Mujeres y Hombres. https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/9_Investigaciones/9.1/9.1.pdf

- Organización de Estados Americanos (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belem Do Para”. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Organización de las Naciones Unidas (1979). ONU. Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2011/12/cedaw>
- Román Pérez, Rosario y Cubillas Rodríguez, María José (1998). “La adolescencia y la construcción de la identidad femenina en el contexto urbano popular”. En: Palacios María del Refugio, Román Rosario y Vera José. (Comps.). *La Modernización Contradictoria: Desarrollo Humano, Alimentación y Salud*. Capítulo: Identidad y Modernidad. CIAD, A.C. Universidad de Guadalajara. Instituto Tecnológico de Sonora, SEMARNAP y PNUD: 534-551.
- Román Pérez, Rosario, Cubillas Rodríguez, María José, y Abril Valdez, Elba (2001). Rompiendo el silencio: La violencia en la familia. *Los jóvenes y su entorno*. Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora. Pp. 112-124.
- Román Pérez, Rosario, y Sotomayor Peterson, Zonia. (2007). *Masculinidad y violencia homicida*. Plaza y Valdez-Instituto Municipal de Planeación.
- Román Pérez, Rosario, Abril Valdez, Elba, y Cubillas Rodríguez, María José (2008). La violencia conyugal. Un análisis comparativo de su prevalencia. En: M. A. Margot Loustaunau (Coord.). *Golpe a Golpe, beso a beso. Violencia de género en Sonora*. México: INDESOLPAIMEF, CIAD, ISM. Pp. 19-44. ISBN 968-5862-09-5.
- Varela Guinot, Helena (2020). Las universidades frente a la violencia de género. El caso de la Universidad Autónoma de Guanajuato. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género*. COLMEX vol.6 E-pub 09-Sep. <https://doi.org/10.24201/reg.v6i0.556>

LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA BUAP. EXPERIENCIAS Y DESAFÍOS

Elva Rivera Gómez¹² y María del Carmen García Aguilar¹³

DIIGE-BUAP

RESUMEN

El trabajo 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 (BUAP), durante los años de 1980 a 2024. Partimos de la interrogante ¿cuáles

¹² Subdirectora Institucional de Igualdad de Género de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Doctora en Historia y Estudios Regionales por la Universidad Veracruzana. Perteneció al SNI nivel II, al CA 331 “Historia de las Prácticas Políticas: Género e identidad”. Es integrante de la RENIES. Sus líneas de investigación son género y educación, historia de las mujeres, feminismo y estudios de género. Es autora de libros, capítulos y artículos.

¹³ Directora Institucional de Igualdad de Género de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Es Doctora en Filosofía por la UNAM. Perteneció al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores, nivel I, al CA-374- “Filosofía Contemporánea sobre la Violencia”. Es integrante del Grupo Asesor de la Sociedad Civil de ONUMJERES, capítulo México (2022-2024). Cuenta con múltiples publicaciones nacionales e internacionales sobre feminismos, filosofía feminista, crítica literaria feminista, género y violencia.

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. En el primero intitulado *Antecedentes: de los estudios de la mujer a los estudios de género, 1980-2012* se presentan los inicios de la enseñanza, investigación y divulgación de los estudios de la mujer y de género en la universidad, así como el proceso de la institucionalización de las políticas de igualdad, a través de la certificación del Modelo de Equidad de Género. En el segundo denominado *La institucionalización de las políticas de Igualdad 2013-2017* se revisan principalmente las estrategias, metas y acciones que se incorporaron al Plan de Desarrollo Institucional 2013-2017, que se contemplaron en el subprograma IX.4, así como las acciones concretas referidas en el Programa de Atención a la Igualdad encabezado por la Dirección de Acompañamiento Universitario, la elaboración y publicación del Protocolo de Prevención y Atención a la Discriminación y Violencia de Género (2019), y la creación de la Dirección Institucional de Igualdad de Género en 2020; y finalmente en el último apartado *La transversalización de las políticas de igualdad en la BUAP 2017-2024* se desarrollan las políticas, estrategias y acciones contempladas en el PDI 2021-2025, bajo el rectorado de la primera mujer en dirigir la universidad, la rectora doctora María Lilia Cedillo Ramírez.

ANTECEDENTES: DE LOS ESTUDIOS DE LA MUJER A LOS ESTUDIOS DE GÉNERO, 1980-2012

En la BUAP la docencia, investigación y divulgación del feminismo y los estudios de género tiene una larga trayectoria. Desde la década de los ochenta, el Taller de Antropología de la Mujer impartido por Marcela Lagarde en el

Colegio de Antropología Social en la entonces escuela, hoy facultad, de Filosofía y Letras fue pionero y se convirtió en el primer curso en la historia de la enseñanza del feminismo en una institución pública estatal a nivel nacional. Otro momento clave fue el seminario coordinado por Lagarde, en el que se desarrollaron las primeras investigaciones para obtener el grado de licenciatura en Antropología Social. Aquí se formó al alumnado, la mayoría mujeres, que hoy son desatacadas investigadoras feministas a nivel nacional.

La Conferencia Mundial de Educación de París, en la *Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción* (1998) reconoció que las instituciones de educación superior debían introducir las políticas de igualdad en la docencia, investigación y gestión. En las misiones y funciones de la educación superior en el rubro Forjar una nueva visión de la educación superior en el Artículo 3. Igualdad de acceso (UNESCO, 1998, p. 5).

Mientras que el Artículo 4. Fortalecimiento de la participación y promoción del acceso de las mujeres, recomendó, en el punto c), fomentar los estudios de género como campo específico: “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.” (1998, p. 6). Así también, la investigación de este campo de conocimiento se incorporó en el Artículo 5. Promoción del saber mediante la investigación en los ámbitos de la ciencia, el arte y las humanidades y la difusión de sus resultados (1998, p. 7); y en el Artículo 9. Métodos educativos innovadores: pensamiento crítico y creatividad, se reconoció la importancia de reformar los planes de estudio y los métodos de enseñanza en el inciso c):

[...] puede ser necesario reformular los planes de estudio y utilizar métodos nuevos y adecuados que permitan superar el mero dominio cognitivo de las disciplinas; se debería facilitar el acceso a nuevos planteamientos pedagógicos y didácticos y

fomentarlos para propiciar la adquisición de conocimientos prácticos, competencias y aptitudes para la comunicación, el análisis creativo y crítico, la reflexión independiente y el trabajo en equipo en contextos multiculturales, en los que la creatividad exige combinar el saber teórico y práctico tradicional o local con la ciencia y la tecnología de vanguardia. Esta reestructuración de los planes de estudio debería tomar en consideración las cuestiones relacionadas con las diferencias entre hombres y mujeres, así como el contexto cultural, histórico y económico, propio de cada país. La enseñanza de las normas relativas a los derechos humanos y la educación sobre las necesidades de las comunidades del mundo entero deberían quedar reflejadas en los planes de estudio de todas las disciplinas, especialmente las que preparan para las actividades empresariales. El personal académico debería desempeñar una función decisiva en la definición de los planes de estudio (1998, p. 9).

En este contexto, en la década de los noventa del siglo XX, en la BUAP, como en otras IES, inició la institucionalización de los estudios de género con la fundación del Centro de Estudios de Género (CEG) en la Facultad de Filosofía y Letras (FFyL), el 14 de febrero de 1995. Desde su creación el CEG contribuyó a sentar las bases de las políticas públicas en materia de igualdad y transversalización de la perspectiva de género.

Un balance de los avances y logros de este centro se presentaron en *Experiencias y desafíos de los Centros y Programas de Estudios de Género en México*, coordinado por María del Carmen García Aguilar (García, 2017). Así también el CEG fue sede y fundadora de la Red Nacional de Centros y Programas de Estudios de la Mujer y/o Género de Instituciones de Educación Superior. Además, tuvo como eje central las siguientes líneas de investigación: a) Filosofía feminista, b) Historia de las mujeres, c) Violencia, d) Estudios de las masculinidades, e) Derechos Humanos (Rivera, 2017); así como filosofía feminista y crítica literaria feminista, temas sobre los cuales se publicaron diversos libros.

En la BUAP, los estudios sobre la condición de las mujeres datan de 1980. A lo largo de estas décadas las y los especialistas han logrado consolidar líneas de investigación en las áreas de ciencias sociales y humanidades. Los estudios referentes a las relaciones de género al interior de la universidad y sobre las políticas de igualdad son de reciente data. Entre éstos se ubican los trabajos dedicados a la historia de las mujeres y los inicios de las acciones de igualdad en la UAP-BUAP (Rivera, 2010), violencia de género (Rivera y Tirado, 2013; List, 2015), políticas de igualdad (Rivera, Tirado y Morales Pérez, 2017; García 2023). Así también se suman las tesis de la Maestría en Educación Superior dedicadas a las políticas institucionales de género en la BUAP, entre las cuales se ubican las tesis *Hacia una política institucional de género en las estrategias, programas y acciones, 2017-2021* de Norma Fernanda Rivera Guerra (Rivera, 2021) y *Transversalidad educativa con perspectiva de género en la educación media superior a partir de la capacitación docente*, de Ruth Salgado Arroyo (2022).

La BUAP, en 2009, puso en marcha diversos programas y actividades con el objetivo de promover la igualdad de género, la inclusión y contribuir a la erradicación de cualquier tipo de discriminación o violencia por motivos de género.

A partir de dicho esfuerzo, en 2012, la institución puso en marcha el *Procedimiento para la atención de denuncias sobre discriminación, hostigamiento y acoso sexual en la BUAP* (BUAP, 2012); y se obtuvo la certificación del Modelo de Equidad de Género (MEG) otorgada por el entonces Instituto Nacional de las Mujeres. La BUAP logró esta certificación el 1 de octubre de 2013, junto con 14 dependencias internas. El MEG tiene como propósito fundamental:

[...] detectar, combatir y en su caso erradicar, mediante acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal los problemas de inequidad en el acceso a la capacitación, el desarrollo profesional, salarios y compensaciones desiguales por el mismo trabajo, situación de hostigamiento sexual y discriminación de cualquier tipo (BUAP, 2024, p. 31).

Lo anterior forma parte de un primer periodo que comprendió más de una década para sentar los cimientos de lo que más tarde, formaría parte de un subprograma en el Plan de Desarrollo Institucional de la BUAP.

LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD 2013-2017

El Modelo Universitario Minerva (2009) y el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) de la gestión 2013-2017 de la BUAP fueron los documentos que rigieron las funciones sustantivas y adjetivas de la institución.

En 2013, se establece el Acuerdo de Creación de la Dirección de Acompañamiento Universitario (DAU) “con el objeto y funciones fundamentales de integrar un Programa de Apoyo Académico, mediante los Sistemas de Tutores y de Mentores; la Atención a Estudiantes Indígenas y Grupos Vulnerables y el fortalecimiento de la Orientación Vocacional” (BUAP, 2021b, p. 4). Esta dependencia tuvo como directora a la doctora Carmen Lara, y después fue dirigida por el maestro Juan Carlos Pinacho Cruz, quien a su vez fue el representante institucional ante la RENIES durante los años de 2015-2020.

La DAU, en su estructura contó con la Coordinación de Igualdad e Inclusión, la cual coordina, desde ese entonces, el Programa de Atención a la Igualdad que tiene por objetivo:

Fomentar las acciones que favorecen la igualdad, inclusión y perspectiva de género en la comunidad universitaria, para generar espacios inclusivos que favorezcan la sana convivencia. Principalmente se brinda la atención al alumnado con vulnerabilidades (de pueblos originarios, personas con discapacidad, madres y padres solteros, personas de bajos recursos y en situación de orfandad). Así también ofrece capacitación en

temas relacionados con la igualdad e inclusión, violencia de género, lenguaje incluyente, entre otros (BUAP, DAU, s.f.).

Con base en estos antecedentes, las políticas de igualdad en la BUAP se incluyeron en el Plan de Desarrollo Institucional 2013-2017, el cual integró diez programas de desarrollo, uno de ellos fue el ix. Integración Social, que incluyó cuatro subprogramas.

El ix.1 Integración social que tuvo como objetivo “Consolidar los procesos de inserción e interacción de la Universidad con su entorno social para transformarlo en un espacio propicio de aprendizaje e intercambio de experiencias fuera de las aulas, comprometiéndose con el desarrollo humano de la región a través de la generación y aplicación innovadora del conocimiento” (BUAP, 2013, p. 161). Además, contempló dos objetivos específicos: Desarrollar el modelo de integración social como estrategia de formación integral ligada a la necesidad de impulsar el desarrollo socioeconómico de las comunidades, como lo establece el Modelo Universitario Minerva. Y Contribuir a la transferencia y socialización de las innovaciones favoreciendo la interacción de la universidad con grupos de carácter económico, social y cultural a fin de establecer metodologías de trabajo y aprendizaje (BUAP, 2013, p. 162). Este marco fue el sustento que fundamentó el Modelo de Equidad de Género de la BUAP (MEGBUAP), cuyo trabajo fue encabezado por la maestra Laura Gómez Aguirre. Del MEGBUAP se desprendieron tres proyectos:

[...] el primero fue la “Creación de espacios universitarios por la Equidad de Género”, con el objetivo de dar una amplia difusión a temas como los derechos de la mujer, equidad de género, e igualdad de oportunidades. [...] El segundo proyecto que se está desarrollando se trata de la campaña “Universitarios por la equidad de Género”,

a partir de la cual se busca sensibilizar y generar conciencia de igualdad de género y reconocimiento de las aportaciones de mujeres a la cultura y a la historia. [...] un tercer proyecto, [...] “Campañas de Salud” sobre métodos anticonceptivos y detección oportuna de VIH; y la realización de diversos Foros sobre sexualidad [...] (Gómez Aguirre *et al.*, 2014, pp. 9-10).

Por su parte, el subprograma IX.4 Programa para la promoción de la Igualdad Sustantiva en la BUAP tuvo como objetivo general: “Promover la igualdad de oportunidades entre los universitarios, cualquiera que sea su sexo, capacidad física, credo o corriente política” (BUAP, 2013, p. 175). En éste se planteó alcanzar siete metas:

1. Adecuar la legislación universitaria a los instrumentos internacionales en materia de igualdad sustantiva y equidad de género.
2. Impulsar un código de ética con perspectiva de género.
3. Contribuir al cumplimiento de los objetivos y metas del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 y el Plan Estatal de Desarrollo 2011-2017, en materia de igualdad sustantiva y equidad de género.
4. Transformar la cultura universitaria en la formación de profesionales comprometidas/os con los principios de equidad, igualdad y democracia como parte de los derechos humanos.
5. Establecer relaciones más igualitarias, democráticas y pacíficas entre quienes integran la comunidad universitaria, situación que contribuirá a la transformación de la sociedad.
6. Fortalecer la Generación y Aplicación del Conocimiento sobre género e igualdad.
7. Incorporar en los programas de los Círculos Infantiles la perspectiva de género para coadyuvar en la disminución de la tensión que se genera entre los tiempos que hombres y mujeres dedican a los ámbitos laboral y familiar (Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 2013, (pp. 176-177).

Se incluyeron cuatro políticas con los siguientes temas: 1. Legislación e igualdad de oportunidades. 2. Sensibilización, lenguaje incluyente y combate a la violencia en el ámbito laboral y escolar. 3. Conciliación de la vida profesional y la vida familiar. 4. Estadísticas, diagnósticos y estudios con perspectiva de género y se propusieron 16 estrategias (Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 2013, p. 176-179).

Para dar seguimiento a los objetivos, metas, políticas y estrategias del subprograma IX.4, del PDI 2013-2017, en 2015, se creó el Comité Institucional para asegurar el cumplimiento del Subprograma IX.4 del Plan de Desarrollo Institucional, “Programa para la Promoción de la Igualdad Sustantiva en la BUAP” la Promoción de la Igualdad Sustantiva en la BUAP integrada por representantes de siete Dependencias de Estudios Superiores (DES), de las preparatorias y líderes de proyectos en la materia, y fue encabezado por la maestra Esperanza Morales Pérez, las y los siguientes integrantes: Área de Educación y Humanidades, doctora Elva Rivera Gómez y doctora Gloria A. Tirado Villegas; Área de Ciencias Exactas, doctora María Eugenia Mendoza Álvarez y doctora Lilia Meza; Área de Económico Administrativas, doctora María Eugenia Martínez de Ita y doctora Aurora Furlong Zacula; Área de Ingeniería y Tecnología, doctor Jaime Hernández Sánchez; Área de Ciencias de la Salud, doctora Amira del Rayo Flores Urbina; Preparatorias, maestro José Jaime Rogelio Sánchez López; y las responsables de proyectos institucionales, doctora Carmen E. Lara Muñoz y doctora Rebeca Tapia Carlin. Más tarde se incorporaron el doctor Raúl Netzahualcoyotzin Luna, la doctora María del Carmen García Aguilar como representante del Centro de Estudios de Género y la doctora Beatriz Eugenia Vaca. Es importante apuntar que los trabajos fueron encabezados por la Maestra Esperanza Morales Flores, directora de planeación de la BUAP, y en la elaboración del subprograma IX.4. colaboró la doctora Elva Rivera Gómez.

El Comité dio seguimiento a las 16 estrategias y acciones propuestas en el subprograma IX.4 del PDI 2013-2017, entre las cuales enunciamos las siguientes:

Encabezar los trabajos conmemorativos al 8 de marzo de 2016: a) Entrega del reconocimiento “Herminia Franco Espinosa” a las investigadoras, docentes, alumnas y trabajadoras que han contribuido a la equidad en el campo de la educación e investigación en la BUAP, b) Organización del Foro “La situación de las mujeres y hombres. Diagnóstico de la BUAP”, del 7 al 11 de marzo de 2016, c) Premio “Herminia Franco Espinosa” a las mejores tesis de Licenciatura y Posgrado en temas de mujeres y estudios de género, y d) Concurso de Cuento “Mujeres en vida” (BUAP, 2015).

Como parte de las acciones del subprograma IX.4, en 2016 se emitieron las convocatorias para concretar estas acciones y derivado de éstas se llevó a cabo el Foro para la Promoción de la Igualdad Sustantiva en la Universidad (2016 y 2017), del primero derivó la publicación *Repensar a la universidad: propuestas para eliminar las inequidades y desigualdades de género en la BUAP* (2017), y la entrega del reconocimiento “Herminia Franco Espinosa” 2016, a la doctora María del Carmen García Aguilar.

En la emisión 2017 de la convocatoria del reconocimiento por distinción “Herminia Franco Espinosa”, se otorgó a 22 universitarias. Las merecedoras de esta distinción fueron:

Dra. Gloria A. Tirado Villegas, Dra. María de la Paz Elizalde, Dra. Leticia Quintero Cortés, Dra. Guillermina García Madrid, Dra. Isabel del Rosario Stange Espínola, Dra. Alma Carrasco Altamirano, Dra. Patricia Fabiola Coutiño Osorio, Dra. María Eugenia Martínez de Ita, Dra. Honorina Ruiz Estrada, Dra. María Eugenia Mendoza Álvarez, Dra. María Antonieta Montserrat Vera Muñoz, Dra. Irene Aurora Espinosa de Santillana, Dra. Angélica Trujillo Hernández, Dra. María de la Paz Elizalde González, Dra. María Blanca del Carmen Bermúdez Juárez, Dra. Isabel Cristina Flores Her-

nández, Dra. María Cristina Valerdi Nochebuena, Mtra. Rosa María Farbán Nuñez, Mtra. Mónica Leticia Lezama Téllez, Mtra. Diana Ali Merino Alcalá, M.C. Marina Paula Loyola Gutiérrez, y C. C. Silvia Armenta Zepeda (Azcárate, 2018, p. 21).

En el marco de la Convocatoria “Herminia Franco Espinosa” a la Mejor tesis se otorgó el premio a tesis de maestría “Neoliberalismo y patriarcado: el papel de las reformas estructurales en la actual condición de las mujeres en México, de Stefanía Tapia Marchina (BUAP, 2017c); y a la tesis de licenciatura “Antología crítica de poetas hispanohablantes publicadas entre 1940 y 2010”, de Andrea Alamillo Rivas (BUAP, 2017b).

Otro avance sustancial en materia de toma decisiones fue cuando el Consejo Universitario aprobó por unanimidad 10 comisiones estatutarias, y la creación de la Comisión Especial de Género para el periodo 2017-2019, el 24 de abril de 2017. Al respecto el Rector de la BUAP doctor Alfonso Esparza Ortiz precisó que “ésta fortalecerá las actividades tendientes a la equidad entre los integrantes de la comunidad universitaria”, por lo que “contar con dicha comisión confirma la decisión de establecer la equidad de género como una forma de convivencia y que impulse esa práctica entre la sociedad” (BUAP, 2017a).

Con el PDI 2013-2017 la BUAP cumplió con una parte del marco normativo institucional de las políticas públicas en materia de igualdad en el campo de la educación superior y con ello, a una parte importante de las estrategias propuestas en el subprograma XI.4 del PDI 2013-2017 y, además, algunas de éstas formaron parte del plan de trabajo de la RENIES en estos años.

LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA BUAP 2017-2024

Durante la gestión rectoral 2017-2021 del doctor Alfonso Esparza Ortiz, la BUAP desarrolló acciones para continuar con las políticas de igualdad en la institución. A través, de un proceso de consulta, foros y mesas de trabajo se recopilaron las propuestas de la comunidad universitaria para elaborar el protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y la violencia de Género en la BUAP, el cual fue aprobado por el Consejo Universitario mediante acuerdo del 11 de noviembre de 2019, y se publicó el *Protocolo para la prevención y atención de la discriminación y violencia de género*. El objetivo general de este mecanismo fue:

Establecer la coordinación de instancias y autoridades universitarias necesarias para prevenir, sancionar, erradicar la discriminación y violencia de género, y consolidar la cultura de perspectiva de género, estableciendo los mecanismos institucionales, a fin de garantizar a la comunidad universitaria una vida incluyente y libre de violencia (BUAP, 2019, p. 6).

Es importante subrayar que el protocolo de la BUAP se actualiza por medio de la consulta a la comunidad universitaria. Así se han publicado las actualizaciones del año 2021 (BUAP, 2024). En la armonización de este mecanismo ha sido fundamental la colaboración de la Oficina de la Abogada General, la Defensoría de Derechos Universitarios, la Dirección de Acompañamiento Universitario, y desde el 2020 la Dirección Institucional de Igualdad de Género.

Los observatorios son también un instrumento muy valioso para dar seguimiento a las estrategias y acciones de las políticas públicas. De ahí que, otro paso más de la institucionalización en la BUAP fue cuando el 9 de enero de

2020, el Consejo Universitario aprobó la creación del Observatorio para la Prevención y Atención de la Discriminación y la Violencia de Género (OPADVG) como un ente vinculatorio, objetivo y transparente, así como un mecanismo en temas de igualdad. El Observatorio incluyó siete ejes rectores: Legislación universitaria, Lenguaje incluyente y no sexista, Sensibilización en género, Igualdad de oportunidades, Educación con perspectiva de género, y Entorno laboral con perspectiva de género. El objetivo del OPADVG es identificar o visibilizar los avances o las carencias de la BUAP en el tema. Así también se generarán indicadores objetivos y claros (BUAP, 2020a).

El 25 de febrero del 2020, a raíz del asesinato de dos estudiantes colombianos de medicina de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP), y del estudiante Francisco Xavier Tirado de la facultad de medicina de la BUAP, el alumnado de la facultad de medicina encabezó un paro para exigir justicia e investigación de los asesinatos. El estudiantado de 22 facultades realizó un paro estudiantil para exigir mayor seguridad para la comunidad universitaria y justicia por los asesinatos. En este contexto, la Asamblea universitaria 25/02 de la BUAP dio a conocer el 4 de marzo el pliego petitorio, entre las demandas relacionadas con la violencia de género estuvieron las quejas de acoso sexual, se solicitó la creación de unidades de género en cada facultad, así como la revisión de los protocolos y acompañamiento psicológico, la impartición de talleres y cursos, así como la creación de la Dirección Institucional de Igualdad de Género (DIIGE).

Por su parte, las estudiantes reivindicaron erradicar la violencia de género dentro de las facultades de Derecho y Ciencias Sociales, Psicología, entre otras. El paro estudiantil fue levantado al declararse la pandemia de Covid-19 en el país, y la suspensión de labores en la BUAP.

LA CREACIÓN DE LA DIIGE E INSTITUCIONALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD 2020-2024

PDI 2021-2025

En medio de la pandemia el 25 de junio del 2020, en sesión del Consejo Universitario el rector anunció la creación de la Dirección Institucional de Igualdad de Género (DIIGE), la cual fue encabezada desde entonces por la doctora María del Carmen García Aguilar. El 09 de septiembre la DIIGE presentó la convocatoria para actualizar el Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género. Con ello se dio marcha a los trabajos para actualizar el Protocolo el cual fue publicado en el 2021.

Por otra parte, la maestra Rosa Isela Ávalos Méndez, Abogada General de la BUAP en ese período, presentó el informe sobre la resolución de los procedimientos institucionales realizados sobre discriminación y violencia de género en las unidades académicas y dependencias administrativas de la universidad. Según la información proporcionada por la abogada:

De 2015 a 2020 se realizaron 147 investigaciones administrativas: 51 por acoso, 68 por hostigamiento y 10 por discriminación, que resultaron en 74 sanciones: 13 amonestaciones, 27 suspensiones temporales y 34 en terminaciones de la relación laboral. Además, hubo cinco acuerdos y en 50 casos no hubo elementos para sancionar (BUAP, 2020b).

Por primera vez, la institución daba a conocer los casos atendidos en materia de discriminación y violencia de género ante la comunidad universitaria.

A partir de la creación de la DIIGE, esta dependencia representó a la BUAP ante la RENIES-ANUIES, y continuó con los trabajos realizados en los años anteriores por el maestro Juan Carlos Pinacho Cruz, entonces director de la DAU, de 2016-2021.

La BUAP desde 2017 colaboró en nutrir la información estadística para el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES) de la RENIES.

De acuerdo con la información de 2017 al 2021, las políticas de igualdad, a través de la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género desarrolladas por la BUAP han permitido reconocer un avance importante en los siguientes ejes que incluye el ONIGIES de la RENIES.

Tabla 1. Índice de Igualdad de Género Nacional y en la BUAP, 2017 y 2021

| Eje | Nacional | | BUAP | | Avance |
|---|----------|------|------|------|--------|
| | 2017 | 2021 | 2017 | 2021 | |
| Legislación | 1.5 | 1.7 | 1.7 | 1.7 | 1.7 |
| Corresponsabilidad | 0.6 | 1.2 | 0 | 1.4 | 1.4 |
| Estadísticas | 1.4 | 1.5 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| Lenguaje | 2.3 | 2.9 | 3.3 | 1.7 | -1.6 |
| Sensibilización | 2.0 | 1.7 | 2.1 | 1.5 | -0.6 |
| Estudios de género | 1.7 | 1.6 | 1.1 | 2.2 | 1.1 |
| No violencia | 1.5 | 3.0 | 0.0 | 3.7 | 3.7 |
| Índice de Igualdad de Género IES México | 1.6 | 2.0 | 1.3 | 1.9 | 0.6 |

Fuente: elaboración propia con base en el ONIGIES (2021). <https://onigies.unam.mx/>

Los ejes en los cuales la BUAP ha logrado avanzar en el periodo señalado, de acuerdo con los ejes que integran el ONIGIES son: No violencia, Estudios de Género y Corresponsabilidad.

Un hecho que marca una nueva época para la historia de la BUAP es la elección de la primera mujer para dirigir la universidad para el periodo 2021-2025. La doctora María Lilia Cedillo Ramírez en el PDI de su gestión encabezó diversas acciones y estrategias, que son desarrolladas, a través de la DIIGE. El Plan de Desarrollo Institucional 2021-2025, de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, en el Eje 1. Gobernanza y Gestión, Incluyentes y con Trato Humano fue el marco de referencia para un conjunto de estrategias, acciones y metas que ha desarrollado la DIIGE. (BUAP, 2021)

La BUAP, el 07 de junio de 2022 emitió el Acuerdo de Política de Igualdad Laboral y No Discriminación. Por esta razón, la DIIGE, a través de la Coordinación para la Igualdad de Género Universitaria inicio los trabajos para la certificación a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. El objetivo de esta Norma es:

[...] evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical. Dicha norma, se fortaleció dando como resultado el cambio de su denominación quedando como Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2012 (BUAP, 2022, p. 3).

A la fecha la institución educativa cuenta con el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación BUAP presidido por la Rectora doctora María Lilia Cedillo Ramírez, una secretaria y cinco vocales: dos representantes (se-

cretaria y vocal) de la DIIGE, una directora de Unidad Académica (vocal), de la Dirección de Gestión (vocal), de la Dirección de Recursos Humanos (vocal) y de la Dirección de Acompañamiento Universitario (vocal). A la fecha se han certificado más de 20 Unidades Académicas y Dependencias Administrativas.

Otro avance sustancial en la BUAP fue la ampliación de los estudios de posgrado, pues el Consejo Universitario aprobó el 09 de septiembre de 2021 la creación de la Especialidad en Estudios de Género, Masculinidades y Diversidad (BUAP, 2021a), y la Maestría y Doctorado en Género y Estudios Feministas (BUAP, 2022) presentados por la Facultad de Filosofía y Letras. Con ello la BUAP se convirtió en la quinta universidad en ofertar un doctorado en esta temática a nivel nacional. Los tres posgrados pertenecen al Sistema Nacional de Posgrados de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI). El plan de estudios de la especialidad, maestría y doctorado fueron elaborados por la doctora Nancy Granados Reyes, la doctora Josefina Manjarez Rosas, y doctora Elva Rivera Gómez respectivamente, con la colaboración de la DIIGE, a través de la doctora María del Carmen García Aguilar.

Una acción muy relevante, en el marco de los mecanismos derivados de la Ley General de Educación Superior es la relacionada con el Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (SEAES) coordinado por el Consejo Nacional para la Coordinación de la Educación Superior (CONACES), en la que la doctora María del Carmen García Aguilar, la maestra Ruth Salgado Arroyo y la doctora Elva Rivera como integrantes de la DIIGE participaron en la investigación y redacción del criterio Equidad Social y Género del Marco General del SEAES (CONACES, 2023). Un criterio de suma importancia para la transversalización e institucionalización de las políticas de igualdad en los procesos de evaluación y acreditación de las IES mexicanas.

Para coadyuvar a la eliminación de estereotipos en el lenguaje y para impulsar la incorporación del lenguaje inclusivo en la comunidad universitaria,

la DIIGE en colaboración con la Facultad de Filosofía y Letras de la BUAP publicaron el *Manual de Lenguaje Inclusivo* (BUAP, 2023). Esta obra además de ser sumamente importante para nuestros objetivos, cumple también con uno de los lineamientos del Eje Lenguaje de ONIGIES de la RENIES.

Desde la creación de la DIIGE la titular de esta dependencia ha presentado tres informes anuales 2021, 2022 y 2024 a la comunidad universitaria. En el Informe de Actividades 2024 presentado por la doctora María del Carmen García Aguilar se destacan las acciones y estrategias realizadas en este período 2023-2024 y marcan la dimensión del avance de los objetivos señalados tanto por la *Ley General de Educación*, como por los ejes del PDI y los propios objetivos que nos planteamos desde un enfoque feminista, de género, de derechos humanos e interseccional, con los cuales intentamos no sólo contribuir a la transformación de los esquemas de pensamiento, sino promover nuevas maneras de habitar el mundo. El informe contempló siete rubros: I. Actividades de capacitación y sensibilización. II. Encuestas, estudios, investigaciones y publicaciones. III. Extensión para la sensibilización universitaria. IV. Divulgación, producción y difusión cultural y artística. V. Vinculación interuniversitaria e interinstitucional. VI. Actividades de incidencia institucional, y VII. Formación y actualización profesional de la DIIGE (DIIGE, 2024).

CONCLUSIONES

Durante más de cuarenta años, que comprenden dos décadas del siglo xx y dos del siglo xxi, la Universidad Autónoma de Puebla (UAP), hoy Benemérita, ha desarrollado un conjunto de políticas para promover la igualdad, la incorporación de la perspectiva de género en la docencia, la investigación y difusión, por lo que podemos concluir:

1. En 1980, la UAP impartió el taller de “Antropología de la mujer”, en 2024 la universidad cuenta con tres posgrados: una especialidad en estudios de género, masculinidades y diversidad; y la maestría y doctorado en Género y Estudios Feministas. Con estos programas la BUAP coadyuva a la formación de especialistas en los temas prioritarios de la agenda de educación superior y de la nación.
2. En 1995, se creó el Centro de Estudios de Género, pasaron 25 años para crear la Dirección Institucional de Igualdad de Género, mediante la cual se impulsa la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las actividades sustantivas y adjetivas, como la docencia, investigación y difusión.
3. En 2012, la universidad contó con el *Procedimiento para la atención de denuncias sobre discriminación, hostigamiento y acoso sexual en la BUAP*, y en el 2019 se puso en marcha el Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género en la BUAP, como mecanismo para proteger los derechos humanos de la población universitaria.
4. La certificación del Modelo de Equidad de Género, en 2012, fue la antesala para que, en 2022, la BUAP, a través de la DIIGE impulsara el Acuerdo de Creación de la Política de Igualdad Laboral y No discriminación, que dio origen a la certificación de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2012, a más de una veintena de Unidades Académicas y Dependencias Administrativas, entre las cuales se encuentra la Rectoría y la DIIGE.
5. La especialización en los temas de igualdad y equidad de género ha conducido a la colaboración de la DIIGE-BUAP en la elaboración del criterio de equidad social y género del SEAES, con ello la institución contribuye a la transversalización de las políticas en la educación superior.

Estos son parte de los avances alcanzados por la BUAP en estas cuatro décadas. Si bien son muchos los logros, aún falta consolidar los procesos para el cumplimiento a los artículos relacionados con la igualdad, prevención y atención a la violencia de género, así como a las metas establecidas en el documento base para el cumplimiento de la Ley General de Educación Superior, materia de igualdad sustantiva, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia por parte de las instituciones de educación superior. El camino está trazado, consideramos que con los apoyos necesarios en el financiamiento, recursos humanos e infraestructura avanzaremos más rápidamente en el cumplimiento total de las metas establecidas nacionalmente para el logro de la igualdad en nuestra comunidad universitaria.

REFERENCIAS

- Azcárate Sosa, Mónica (2018, 21 de enero). Herminia Franco Espinosa. Reconocimiento por Distinción. Gaceta Universidad BUAP, XXXVI(221), 9-20. https://repositorio.buap.mx/rdci/public/inf_public/2018/0/gaceta221.pdf
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. (2007). Modelo Universitario Minerva. Documento de Integración. https://csbiologicas.buap.mx/sites/default/files/MUM_Documentos_de_Integraci%C3%B3n.pdf
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. (2009). Plan de Desarrollo Institucional 2009-2013. https://repositorio.buap.mx/rplaneacion/public/inf_public/2019/0/PDI_2009-2013.pdf
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. (2012). Procedimiento para la atención de denuncias sobre discriminación, hostigamiento y acoso sexual en la BUAP. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. (2013). Plan de Desarrollo Institucional Gestión 2013-2017. Mtro. J. Alfonso Esparza Ortiz. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. https://repositorio.buap.mx/rplaneacion/public/inf_public/2019/0/PDI_2013-2017.pdf
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. (2015). Minuta de trabajo del Seguimiento del subprograma IX.4 Programa de Promoción de la Igualdad Sustantiva en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla”, en el marco del seguimiento a la ejecución del Plan de Desarrollo Institucional 2013-2017. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Archivo documental.

- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. (2017a). Se aprueban 11 comisiones del Consejo Universitario de la BUAP. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. <https://www.buap.mx/content/se-aprueban-11-comisiones-del-consejo-universitario-de-la-buap>
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. (2017b, 26 de junio). La poesía como un campo de los estudios de género. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. <https://www.buap.mx/content/la-poes%C3%ADa-como-un-campo-de-los-estudios-de-g%C3%A9nero>
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. (2017c, 6 de agosto). Stefanía Tapia Marchina, premio a la mejor tesis “Herminia Franco Espinosa 2017”. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. <https://www.buap.mx/content/stefan%C3%ADa-tapia-marchina-premio-la-mejor-tesis-%E2%80%9Cherminia-franco-espinosa-2017%E2%80%9D>
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. (2019, noviembre). Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de género en la BUAP. Gaceta Universidad BUAP, xxxviii(241). <https://comunicacion.buap.mx/sites/default/files/gaceta241.pdf>
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. (2020a, 16 de enero). El Observatorio para la Prevención y Atención de la Discriminación y la Violencia de Género, un ente vinculatorio, objetivo y transparente, pero sobre todo real: Pinacho Cruz. Boletines BUAP. <https://boletin.buap.mx/node/1595>
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. (2020b, 9 de septiembre). Impulsa BUAP estrategias contra la violencia de género. Boletines BUAP. <https://www.boletin.buap.mx/node/1769>
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. (2021a, julio). Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género en la BUAP. Gaceta Universidad BUAP, xl(259). <https://comunicacion.buap.mx/sites/default/files/suplemento259.pdf>

- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. (2021b, 9 de septiembre). Consejo Universitario BUAP aprueba regreso presencial, escalonado y con aforo mínimo de estudiantes de áreas experimentales y clínicas. Boletines BUAP. <https://www.boletin.buap.mx/node/2119>
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. (2021c). Plan Institucional de Acción Tutorial. Dirección de Acompañamiento Universitario. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. (2021d). Plan de Desarrollo Institucional 2021-2025. Una nueva cultura universitaria. https://icup.buap.mx/sites/default/files/Repositorios/Normatividad/Plan_de_Desarrollo_Institucional_2021-2025.pdf
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. (2022, 29 de noviembre). Aprueba el Consejo Universitario calendarios académicos para 2023. Boletines BUAP. <https://boletin.buap.mx/node/2746>
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, *et. al.* (2023, febrero). Manual de Lenguaje Inclusivo. FFYL y BUAP.
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. (2024, 6 de marzo). Acuerdo por el que se actualiza el Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género en la BUAP. Gaceta Universidad BUAP. 43(290), 49-64. <https://diige.buap.mx/pdf/protocolo-para-la-prevenci%C3%B3n-y-atenci%C3%B3n-de-la-discriminaci%C3%B3n-y-violencia-de-g%C3%A9nero-en-la-buap>
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Inducción Institucional. Autor. https://repositorio.buap.mx/rdrh/public/inf_public/2024/0/MANUAL_DE_INDUCCI%C3%93N_VERSI%C3%93N_15_2024.pdf
- Consejo Nacional para la Coordinación de la Educación Superior y Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior. (2023, agosto). Marco General del Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior.

https://educacionsuperior.sep.gob.mx/sites/default/files/2025-01/marco_gral_SEAES.pdf

- Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: visión y acción. (1998, 9 de octubre). Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la cultura. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000113878_spa.locale=es
- DIIGE (2024). Informe de labores 2023-2024. Dirección Institucional de Igualdad de Género. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- García Aguilar, María del Carmen (Coord.). (2017). Experiencias y desafíos de los centros y programas de estudio de género en México. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. <https://filosofia.buap.mx/sites/default/files/Libros%20electr%C3%B3nicos/Estudios%20de%20G%C3%A9nero%20y%20Violencia/experiencias%20y%20desafi%C3%ACos%20digital.pdf>
- García Aguilar, María del Carmen (2023). La BUAP: una mirada hacia un futuro incluyente. En BUAP reflexiones y futuro. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Gómez Aguirre, María Cristina Laura, Aguirre Ibarra, Omar Gerardo y Gutiérrez Ramírez, Korina (2014, julio-diciembre). *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, El surgimiento del Modelo de Equidad de Género de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 1(2), 90-100. <https://www.pag.org.mx/index.php/PAG/article/view/153/201>
- List Reyes, Mauricio (coord.). (2015). Violencia de género en la Universidad. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (2021). Índice de Igualdad de Género IES México. Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior. <https://onigies.unam.mx/>

- Política de igualdad laboral y no discriminación. (2022, 7 de junio). Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. https://desarrollosustentable.buap.mx/sites/default/files/Acerca_De/Politica_Igualdad_Laboral.pdf
- Repositorio Institucional de Acceso Abierto de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. <https://repositorioinstitucional.buap.mx/items/52655399-9cbc-4c52-9607-0b9734a40ee6>
- Rivera Guerra, Norma Fernanda. (2021, noviembre). Hacia una política institucional de género en la BUAP: estrategias, programas y acciones, 2017 [Tesis de maestría, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla].
- Rivera Gómez, Elva (2017). Haciendo historia de la Academia Feminista en la FFyL-BUAP. El CEG en su XX Aniversario. En García Aguilar, María del Carmen (Coord.), Experiencias y desafíos de los centros y programas de estudio de género en México. (pp. 145-151). Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. <https://filosofia.buap.mx/sites/default/files/Libros%20electr%C3%B3nicos/Estudios%20de%20G%C3%A9nero%20y%20Violencia/experiencias%20y%20desafi%C3%ACos%20digital.pdf>
- Rivera Gómez, Elva, Tirado Villegas, Gloria A. y Morales Pérez, Esperanza (Coords.) (2017). Repensar a la universidad: propuestas para eliminar las inequidades y desigualdades de género en la BUAP. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
- Rivera Gómez, Elva y Tirado Villegas, Gloria A. (2013). “Silencio... algunos casos de violencia verbal contra las mujeres en una universidad pública, en Puebla, México”. En Florencia Peña Saint Martín (coord.), Develar el mobbing. Asegurar la dignidad de las organizaciones. T. I. (pp. 193-205). Observatorio Vasco de Acoso Moral-Eón.
- Rivera Gómez, Elva (2010, junio). De la manifestación al aula. Silencios, saberes e inequidades de género en la Universidad Autónoma de Puebla, 1973-2001

[Tesis de doctorado, Universidad Veracruzana]. dspace. <https://cdigital.uv.mx/items/d7fa766b-a0bc-42ba-8f3c-97f41b1b7cde>

Salgado Arroyo, Ruth. (2022, enero). Transversalidad educativa con perspectiva de género en la educación media superior a partir de la capacitación docente [Tesis de maestría, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla]. Repositorio Institucional de Acceso Abierto de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. <https://hdl.handle.net/20.500.12371/16199>

REFLEXIONES PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR: LA EXPERIENCIA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TAMAULIPAS

Josefina Guzmán Acuña¹⁴

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo hacer un recuento de las políticas de género al interior de la Universidad Autónoma de Tamaulipas (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 contribuye a legitimar su estudio y a fortalecer estas políticas dentro de la universidad.

¹⁴ Doctora en Educación, Maestra en Estudios Humanísticos y Licenciada en Letras Españolas por la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Integrante del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores Nivel 1. Integrante del CA Consolidado de Política, Administración y Gestión Educativa, línea de investigación en estudios de género.

INTRODUCCIÓN

La incorporación de la PEG en las Instituciones de Educación Superior (IES) mexicanas no ha sido un proceso orgánico ni de la voluntad de las autoridades; más bien ha sido por el establecimiento de una política federal que en 2010 otorgó Fondos Extraordinarios a las Universidades Públicas Estatales (UPES) para que desarrollaran un proyecto para “Fomentar la PEG”, mediante el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI), estrategia de la SEP que nace en 2001, como una fusión de distintos programas como el Fondo de Modernización para la Educación Superior (FOMES) y Fondo de Inversión de Universidades Públicas Estatales con Evaluación de la ANUIES (FIUPEA). El PIFI nace con el objetivo de fortalecer la calidad de los programas educativos, profesorado y procesos de gestión en las IES, en el cual se integraron procesos de evaluación, acreditación, planeación participativa y estratégica, financiamiento y rendición de cuentas en las IES; utilizando un conjunto de indicadores para modelar las características que debe de tener una institución de calidad con la finalidad de obtener recursos económicos adicionales (Comas *et al.* 2014).

Precisamente bajo esta racionalidad de la SEP para asignar Fondos Extraordinarios a las UPES, que en 2010 bajo el esquema de Proyectos de Gestión conocidos como ProGES, que planteaban estrategias transversales, aparece por primera vez, un proyecto denominado Proyecto de género.

Éste tenía como objetivo fomentar la cultura de la perspectiva de género, otorgándole un recurso a las IES para realizar las siguientes acciones: 1) Diseñar e implementar un Plan de Capacitación para el personal y/o estudiantes. 2) Formular un estudio al interior de la institución. 3) Diseñar y difundir una campaña de sensibilización. 4) Adquirir material bibliohemerográfico sobre el tema. 5) Elaborar y publicar libros arbitrados en torno al tema (SEP, 2012 como se citó en López-Molina y Vázquez-Guerrero, 2018, p. 147).

Fue entonces que mediante la obligatoriedad de presentar este proyecto de género para poder asignar los recursos que se otorgaban para el total de los proyectos, que las IES se vieron en la necesidad de establecer acciones para fomentar la perspectiva de género. Esta política instaurada desde el Gobierno Federal daba cumplimiento al ordenamiento jurídico de la Ley Federal de Igualdad de Género, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y los convenios internacionales suscritos por México como: La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que es el instrumento internacional más amplio sobre los derechos humanos de las mujeres y niñas, fue adoptado de manera unánime por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y ratificado por México el 23 de marzo de 1981. Así como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer mejor conocida como el Convenio de “Belem Do Pará”; De igual manera, el entonces objetivo 3 de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, que promovía la igualdad entre los géneros, la autonomía de la mujer y eliminar las desigualdades entre los géneros en la educación (Ruiz, 2013).

Así fue como se crearon en las IES, la mayoría de los programas, proyectos, dependencias, para fomentar la perspectiva de género, entre ellos nació la política de impulso a la igualdad de género en la UAT. El presente trabajo tiene como objetivo hacer un recuento de las políticas de género al interior de esta universidad, 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 contribuye a legitimar su estudio y a fortalecer estas políticas dentro de la universidad.

LAS POLÍTICAS DE GÉNERO EN LAS IES

Alejandra Montes de Oca (2019), expresa que las instituciones educativas son transmisoras de códigos de género que reproducen la jerarquía hombres-mujeres (Acker, 1994, en Montes-de-Oca-O'Reilly, 2019). Diversas investigaciones demuestran que el simple acceso de las mujeres a la educación formal no ha sido garantía para que las actividades de género se reduzcan de manera inmediata (Bustos, 2008; García, 2004, 2005; Morley, 1994; Vázquez y Zapata, 2005, en Montes-de-Oca-O'Reilly, 2019).

Las IES enfrentan desigualdades en el acceso de las mujeres a órganos de toma de decisiones, la violencia de género es un tema que sigue hasta el día de hoy, un problema estructural que se presenta con mayor evidencia y de manera contundente en muchas instituciones del país. Las académicas se encuentran limitadas en el acceso a redes informales de conocimiento, persiste una falta de políticas de equidad de género en la distribución de los recursos, las mujeres presentan obstáculos informales para su ingreso y su permanencia; aunado a que los sistemas de evaluación de docentes y de investigadores e investigadoras se encuentran basados en criterios androcéntricos que no consideran tiempo de maternidad, así como inequidades en el uso de tecnologías, son algunos de los retos que enfrentan las IES en materia de igualdad de género (Montes-de-Oca-O'Reilly, 2019).

De tal manera, que ha sido necesario implementar políticas que permitan disminuir estas inequidades existentes. Las políticas de igualdad de género son definidas como:

Conjunto de principios, normas y objetivos formulados explícitamente (a través de fórmulas legales y técnico administrativas) y sancionados por el Estado (autoridades), dirigidas a la consecución de la igualdad de hecho y derecho de mujeres y hombres (García, 2008, p. 62).

En las IES estas políticas sensibles al género se presentaron bajo dos rubros lo que se conoce como transversalidad y como institucionalización de la transversalidad.

Transversalidad puede ser definida como:

Tomar en cuenta el impacto de la acción pública en hombres y mujeres y, por tanto, transformar el estándar con el que se enfocan tradicionalmente los problemas y soluciones sociales o económicas; implica abandonar el supuesto individuo neutro-universal sin diferencias sexuales y adoptar el esquema mujeres y hombres con sus diferencias y desigualdades. La transversalidad significa la modificación de todas las políticas con el propósito de lograr la igualdad entre mujeres y hombres (DOF, 2013, p. 48).

Por otro lado, la institucionalización hace referencia a:

Proceso por medio del cual una práctica social se vuelve regular y obligatoria. La institucionalización de la perspectiva de género es el proceso mediante el cual las demandas de las mujeres por la igualdad sustantiva se insertan en los procesos y procedimientos regulares y pasan a formar parte de las normas de las instituciones (DOF, 2013, p. 48).

Buquet (2011) afirma que una manera de medir los avances de la igualdad de género en las IES es considerar tres vertientes básicas: la incursión de los estudios de género; la formación de estudiantes mediante la incorporación de la perspectiva de género en los planes y programas de estudios; y la institucionalización y transversalización de esta perspectiva en las estructuras universitarias.

Al aplicar estas tres vertientes a la Universidad Autónoma de Tamaulipas se puede afirmar que los avances son incipientes. En la primera vertiente, la incursión de los estudios de género, la UAT no tiene ningún programa académico en

este rubro, ni centros de investigación y sólo algunas líneas de investigación en cuerpos académicos, pero ninguno especializado en este tema. Los esfuerzos investigativos en estudios de género son más bien individuales y aislados.

En la segunda vertiente, apenas en el semestre 2024 se inicia una materia transversal en la llamada Conciencia social-humanismo, sociedad e individuo, derivado de la reforma curricular 2023 y en la cual se incluye entre los temas el género y la inclusión, pero de manera general, ya que se abordan además 12 temas más. Algunos programas tienen alguna materia relacionada con el género, pero representan un porcentaje muy bajo del total de programas de licenciatura y posgrado que tiene la universidad.

En la tercera vertiente, los avances han sido poco significativos, como veremos a continuación, la UAT ha desarrollado una serie de actividades, líneas de acción y pequeños avances pero que no han permeado en la estructura universitaria ni impactado el quehacer universitario en cuanto a igualdad de género.

PRIMERA ETAPA: LOS INICIOS DE LA POLÍTICA DE GÉNERO EN LA UAT (2010-2015)

Como se mencionó anteriormente, la incorporación de las primeras acciones para la política de género en la UAT, provienen del desarrollo del proyecto de género dentro del PIFI, en 2010. En el proceso de autoevaluación que se realizó como parte de la metodología propuesta por el PIFI, el estado de esta universidad era el siguiente: la matrícula para 2010 era de 41,986 estudiantes de los niveles de posgrado, licenciatura, técnico superior y bachillerato, de los cuales 52.31% correspondía a mujeres con un total de 21,963 y la matrícula masculina de 47.69% con un total de 20,023 estudiantes. Del total de personal académico de tiempo completo las mujeres representaban 34.8% mientras que 65.2% hombres. De

este total, solamente 38% de mujeres participaban en algún CA y 62% del total del profesorado que colaboraban en un CA eran hombres. Del total de PTC con grado de doctor, 28% eran mujeres y 72% hombres. Lo que indicaba mayores niveles de habilitación entre los hombres que entre las mujeres. Con grado de maestría, el mayor porcentaje lo llevaban los hombres con 58% y las mujeres con 42%. Sin embargo, de los 193 PTC que aún tenían grado de licenciatura sólo 20% corresponde a las mujeres y 80% a hombres (Autoevaluación PIFI UAT, comunicación personal, 2010).

Al ser una universidad en la que la presencia femenina es parte fundamental tanto de sus estudiantes mujeres como de sus profesoras y personal administrativo, la política de género había estado de manera formal, aunque no se hubiese traducido en acciones específicas. Por ejemplo, el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PDI) UAT 2006-2010, señalaba en el punto tres, el compromiso de la Universidad Autónoma de Tamaulipas con la equidad de género asentando: “Prevalece una voluntad institucional para promover políticas públicas de equidad de género y compromiso de eliminar todas las formas de exclusión, segregación laboral y discriminación salarial, presentes en el mundo del trabajo” (Universidad Autónoma de Tamaulipas, 2006).

En lo referente a investigaciones, publicaciones y proyectos, existían algunos estudios aislados sobre temas de mujeres, algunos centrados en las académicas, la incorporación a los mercados laborales y algunos otros en violencia en el aula, o violencia contra la mujer; la mayor parte de estos estudios estaban a nivel de tesis de grado tanto de posgrado como de licenciatura, que tuvieron muy poco impacto, aunque fueron significativos en el sentido de ir abriendo una línea de investigación que a nivel personal de esta autora se ha consolidado hasta la actualidad.

La sensibilización en perspectiva de género, así como prevención y atención de la violencia de mujeres, era inexistente. La poca difusión que había

provenía de organismos externos que realizaban campañas dirigidas a la población en general sobre violencia de género. La estadística y la data institucional no se encontraba desagregada por sexo, por lo que era muy difícil tener una radiografía de las condiciones de hombres y mujeres en la UAT.

De igual manera, es importante señalar que en ese momento la universidad no tenía ningún elemento indicativo a la igualdad de género en el Estatuto Orgánico ni en la normatividad universitaria.

Para 2010, la UAT había establecido en su PDI la intención de establecer una política de igualdad de género, ésta no se había traducido en la práctica ni en un conjunto de acciones afirmativas que contribuyeran a la igualdad. De igual manera, no existía un proyecto institucional con objetivos propios y metas específicas que fomentaran prácticas igualitarias y justas. Al no existir esta política institucional, la legislación universitaria no contenía ningún elemento formal estableciendo la no discriminación, igualdad de género, el respeto a las garantías establecidas en las leyes constitucionales y estatales.

El reto en esta etapa, para comenzar a vislumbrar una política de género, era traducir la voluntad en acción. Así se realizó el proyecto ProGES 2010-2011 teniendo como objetivo establecer una política transversal con perspectiva de género desde la administración central para construir los mecanismos que permitirían garantizar la incorporación de ésta en la actividad universitaria.

El proyecto obtuvo financiamiento y se aprobaron en una primera etapa dos acciones específicas:

- a. Contar con un documento regulatorio específico para garantizar la equidad de género y particularmente el respeto a los derechos humanos y la justicia de las mujeres.
- b. Difusión y sensibilización de la perspectiva de género dentro de la comunidad universitaria.

El proyecto enfrentó varias resistencias:

Por un lado, realizar cambios al Estatuto Orgánico era una tarea titánica puesto que requería de voluntad política y de un pleno convencimiento de hacerle cambios profundos a la legislación universitaria, además de que las modificaciones deberían de ser aprobadas en el seno de la Asamblea Universitaria. Sin embargo, se logró redactar un párrafo en el artículo primero:

Artículo 1. El presente Estatuto, regula y desarrolla la organización académica y administrativa y la estructura de gobierno de la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Sus disposiciones son de observancia general y de aplicación obligatoria.

Cuando en este reglamento se use el género masculino o femenino por efecto gramatical, se entiende que las normas son aplicables tanto al hombre como a la mujer, salvo disposición expresa en contrario (Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, 2024).

Este artículo sigue vigente y no se le ha hecho ninguna otra modificación en términos de lo que el ONIGIES marca para la legislación universitaria, como elementos necesarios para incorporar la perspectiva de género dentro de los marcos normativos, las funciones y las estructuras que orientan el quehacer sustantivo de las IES. Este rubro es materia pendiente al 2024 para esta universidad.

En la segunda acción se inició con un proceso de sensibilización y capacitación en perspectiva de género. Dado que no se contaba con personal académico especialista en el área, se buscaron distintas organizaciones y personas consultoras expertas en el área.

Esta campaña tuvo como población objetivo la comunidad universitaria y tenía como base el concepto de no discriminación, no sólo por género, sino también por identidad, raza y apariencia. Para garantizar la igualdad y el respeto

a los derechos humanos fundamentales de las personas, la campaña se concentró en romper mitos sobre los hombres y las mujeres en el estudiantado. Tanto en profesores y profesoras, como en trabajadores y trabajadoras administrativas de todos los niveles, la campaña se basó en garantizar igualdad de trato a hombres y mujeres, asimismo, en valorar y reconocer la importancia de las profesoras e investigadoras en la construcción del quehacer universitario.

La campaña inició en una primera etapa en el mes de agosto de 2011 y consistió en la colocación de posters, pendones, calcomanías, mensajes en internet, radio UAT y televisión universitaria. La difusión abarcó las 23 facultades que tenía la universidad en ese tiempo, oficinas administrativas, centro de investigación y todos los espacios universitarios.

Las campañas y la sensibilización desde 2011 han sido permanentes hasta la actualidad. Quizá sería imposible contabilizar la cantidad de personal académico, administrativo y estudiantado que ha sido capacitado a lo largo de estos 13 años, pero es un proceso constante y siempre necesario, pues como afirma Dalia Virgilí (2014):

La sensibilización sería el núcleo, a la vez que el primer paso, en el camino de una formación en género. Digamos que se trata de un proceso mediante el que se despierta la necesidad de la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres a partir de la toma de conciencia de la desigualdad existente. En este sentido se trata de la activación de sensibilidad, comprensión, vivencias en torno a un orden de poder no identificado (p.10).

La sensibilización en género es el proceso de desarrollar una conciencia de ésta, en el cual se reconocen y se aceptan la existencia de la dimensión de género en el ámbito social, reconociendo las problemáticas de la desigualdad e inequidades. Es de igual manera, una herramienta para crear conciencia a través de la reflexión e identificar

los aspectos invisibles y naturalizados en las relaciones de poder de género; como estrategia de aprendizaje remueve actitudes de indiferencia al problema social y cuestiona por medio de la reflexión en torno a lo femenino, lo masculino, las asimetrías y desigualdades para generar procesos de cambio en el plano personal e institucional (Astelarra, 2003, como se citó en Virgilí, 2014).

El PIFI 2012-2013 marcó una diferencia del proyecto de género anterior puesto que preveía entre sus líneas de acción:

- I. La realización de proyectos PROGES, PRODES o ProFOE enmarcados entre el objetivo general y específico del PROGRAMA, y la Guía PIFI 2012-2013.
- II. Fomentar la perspectiva de género.
- III. Adecuar, remodelar y/o equipar Estancias Infantiles o Guarderías.
- IV. Apoyar el CONSORCIO. Los recursos asignados serán destinados para el acceso a bases de datos y revistas electrónicas.
- V. Financiar los gastos de operación relacionados con: servicios personales (honorarios), materiales y suministros, servicios generales y bienes muebles, indispensables para apoyar el PIFI para su adecuada implantación.
- VI. Evaluar el PROGRAMA por organismos externos, conforme al Programa Anual de Evaluación 2012 autorizado por la SHCP, SFP y CONEVAL (Diario Oficial de la Federación, 2011).

El numeral II continuaba con un proyecto para fomentar la perspectiva de género, pero el numeral III hizo referencia a adecuar, remodelar y/o equipar Estancias Infantiles o Guarderías para las hijas o hijos de estudiantes o para menores de edad que estén a su cuidado, en UPES y UPEAS, con el propósito de que no abandonen sus estudios por cuestiones familiares, en apego a la normativa establecida por la Secretaría de Salud, la Secretaría de Desarrollo Social,

Protección Civil del Gobierno del Estado y demás dependencias o instancias que apliquen; y hasta quince millones de pesos (\$15,000,000.00), para el pago de honorarios de los proyectos de las UPES y UPEAS apoyados en 2011 (Diario Oficial de la Federación, 2011).

Así que revisando el proyecto conversé con la Secretaría General y la convencí de registrar el proyecto dado que el monto del financiamiento ascendía a los 5 millones de pesos. Así desarrollé y envié a concurso el proyecto de lo que hoy son los Círculos de Desarrollo Infantil UAT.

Hasta ese momento, la universidad había contado por más de 25 años con un Centro de Desarrollo Infantil (Cendi) para el personal sindicalizado tanto de personas trabajadoras como de académicas. El Cendi UAT proporcionaba y proporciona actualmente educación inicial a hijos e hijas del personal universitario. En Ciudad Victoria se encuentra físicamente fuera del Campus Universitario y no proporciona servicio alguno a estudiantes.

El proyecto inicial pretendió abrir una estancia infantil para atender a los hijos e hijas de madres estudiantes universitarias prioritariamente, aunque no discriminaba ni deja fuera a los estudiantes varones que son padres y cuya madre se encuentra imposibilitada de hacerse cargo del niño o niña durante las horas que él asiste a la escuela. El proyecto pretendía proveerles un sistema de estancia infantil para infantes de 45 días de nacidos a 3 años 11 meses, que no asisten al sistema de educación formal. El servicio proporcionaría durante los períodos del semestre regular y para aquellos estudiantes que cursen materias durante el verano.

El proyecto fue aprobado al 100% con el máximo del monto estipulado. En la actualidad existen dos Círculos de Desarrollo Infantil en los dos Campus principales de la UAT: Centro Universitario Victoria y Centro Universitario Zona Sur en Tampico/Madero. Y es una institución consolidada de gran éxito, reconocimiento y una gran oportunidad para madres y padres estudiantes para

tener a sus hijos e hijas en una estancia de calidad y con toda la seguridad como lo indican los lineamientos establecidos para el funcionamiento de éstas.

Una vez aprobado el proyecto de la estancia fue operado desde la Secretaría General y después a distintas secretarías, pero jamás volvió a estar vinculado al proyecto de género ni a la política de igualdad universitaria. En los últimos años ha sido un espacio en el que las esposas de los rectores concentran mucha atención y dedicación.

En estos años, con el financiamiento del proyecto se adquirieron libros especializados en género, violencia de género, no discriminación, entre otros para dotar a las bibliotecas centrales de Victoria y Tampico lo que fortaleció la posibilidad de acceder a conocimiento especializado en la materia.

Para 2015, la UAT, ingresó a la RENIES lo cual fue muy importante, puesto que compartir experiencias y aprendizajes permitió ampliar la visión sobre el camino que debía de tomar esta universidad.

Iniciar con este primer proyecto de igualdad de género institucional, no fue sencillo, hubo que enfrentar algunos retos institucionales para poder realizarlo de manera eficiente. Algunos de los cuales en esta primera etapa fueron:

- a. *Ignorancia y desconocimiento del tema.* Para 2010, el tema de la igualdad de género apenas comenzaba a ser tema de la agenda nacional y recién llegaba a las universidades públicas estatales. Si consideramos que la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación entró en vigor en 2003; Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en, 2007; Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, en 2014; Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en 2006 y la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, en 2011. Al respecto Lombardo y Mergaert (2013) señalan que uno de los problemas que se presentan en la implementa-

ción de la transversalización de la perspectiva de género es que paradójicamente requiere un alto nivel de conciencia de las personas que toman las decisiones sin ser expertas en género.

Ese desconocimiento asociaba principalmente al género como un tema sobre las mujeres, presentaba miedo al concepto feminismo, inclusive asociándolo como lo opuesto al machismo; de tal manera, que esas creencias equivocadas fueron factor que dificultaba que se llevaran a cabo las acciones de sensibilización y capacitación con apertura y naturalidad.

- b. *Resistencias*: Se define resistencia como un fenómeno que emerge durante procesos de cambio, en este caso cuando se implementan políticas de igualdad de género, y que tiene como objetivo mantener el *statu quo* y oponerse al cambio. Es entonces la resistencia una forma de oposición a la igualdad de género (Lombardo y Mergaert, 2013).

En el trabajo de Hearn (2001), titulado *Men and gender equality: Resistance, responsibilities and reaching out*, señala que ciertos hombres se resisten a la igualdad de género de manera activa, hostil y a veces organizada como parte de su práctica, aunque se niegue; esta resistencia activa proviene de sus relaciones con el poder. El mismo Hearn va más allá, afirmando:

No nos hagamos ilusiones: los hombres claramente patriarcales no van a estar interesados en las agendas de igualdad de género. La resistencia a una participación positiva en la igualdad de género proviene de los hombres por una amplia variedad de razones: prácticas patriarcales, sexismo, mantenimiento del poder, complicidad en los acuerdos (Hearn, 2001, p. 10).

De esta manera, la resistencia a iniciar la política de género en la UAT provenía principalmente del gabinete universitario y de directores de dependencias académicas integrado por más de 95% de hombres en ese momento. Sin embargo, el proyecto estuvo asignado administrativamente a la Secretaría General de la Universidad que, en ese momento, era ocupada por primera vez en la historia de la institución por una mujer. Eso facilitó la entrada de la agenda de género, aunque no fue de una convicción total, sino más bien de leer la política nacional.

- c. *Voluntad política:* Esto último es lo que ha ocurrido en la incorporación de la política de igualdad de género en las universidades, pero en términos generales en la administración pública del país. No existe un convencimiento real al tema, como dice Hearn (2010) a los hombres les interesa el género si pueden utilizarlo como una manera de obtener más derechos para su propio beneficio o a menos que tengan que aceptarlo por otras razones, como fachada o ganancias políticas. Lo segundo es algo que se ha presentado desde los inicios del programa hasta la actualidad, la voluntad política que consiste en aceptar la política de igualdad de género, pero no comprometerse con ella. La UAT no ha tenido ninguna mujer rectora desde su fundación hace 74 años. Los rectores hombres han permitido el proyecto en un inicio, luego el programa y la dirección actualmente, pero como una inercia a la política nacional; por lo que la Ley General de Educación Superior mandatan a las IES y la idea ha sido cumplir, pero no más. Al no haber una voluntad política plena ni convicción, las estrategias, las acciones y la existencia del tema en los Planes Institucionales de Desarrollo siguen siendo limitadas, escasas o ausente. De igual manera, la no voluntad política se refleja en el financiamiento asignado

a este rubro, que ha sido muy pequeño para una universidad de más de 40 mil estudiantes. Cuando los funcionarios públicos consideran que incorporar la perspectiva de género no es una prioridad en la formulación de políticas, que las evaluaciones del impacto de género carecen de importancia y son costosas para la institución, hablamos de una resistencia (Lombardo y Mergaert, 2013).

Los funcionarios públicos pueden expresar resistencia a las iniciativas de género tanto actuando como sin actuar. En otro caso, la resistencia es una manifestación de poder, que según Lukes (2005) actúa no sólo cuando los responsables de las políticas toman decisiones, sino también cuando no toman decisiones, o en este caso no toman medidas, sobre cuestiones que no les beneficiaría (Lombardo y Mergaert, 2013, p. 300).

Los retos y obstáculos en esta primera etapa no sólo se presentaron en ese momento, han persistido a lo largo de 14 años que tiene la política de género en la UAT, por lo que abordaremos estos aspectos más adelante.

SEGUNDA ETAPA: EL PROGRAMA IGUALDADES UAT (2016-2022)

La segunda etapa tuvo algunas variantes importantes y dificultades. Primero el período rectoral de 2014 a 2017 estuvo a cargo de un rector de 73 años cuando tomó posesión y formado en roles tradicionales, por lo que no tuvo la apertura para los temas de la igualdad de género. De hecho, su gabinete estuvo conformado sólo por hombres, sin incluir a ninguna mujer en las principales posiciones de toma de decisiones.

El proyecto sobrevivió entre 2014 y 2015 que siguió recibiendo apoyo financiero de la política derivada de los Programas de Fortalecimiento Institucional y continuó asignado administrativamente a la Secretaría General. Sin embargo, no se encontraba dentro de la estructura, organigrama, ni tenía una presencia o visibilidad dentro ni fuera de la universidad. No había personal asignado para estas funciones y el proyecto se operaba enteramente por mi persona. Cuando era necesario se recurría a la Secretaría General que apoyaba con su personal para determinada actividad.

En esta etapa llamé al Programa Equidades UAT para darle una identidad a las campañas y la información que se compartía. Para 2016 y 2017 el proyecto dejó de recibir financiamiento federal, los proyectos eran aprobados sin observaciones, pero llegaban sin asignación de recursos. Prácticamente el programa estaba a punto de desaparecer.

Sin recursos, sin estructura, sin apoyo de la rectoría, los obstáculos fueron mayores, pero la convicción persistió. Se llevaron a cabo acciones con apoyo de distintas instituciones del Gobierno Estatal, como el Instituto de las Mujeres y la Secretaría de Salud. Fue una etapa prácticamente de muy pocos avances y todo dependió más de la oportunidad que el Secretario General seguía dando al proyecto y de mi compromiso personal con la causa.

El panorama cambió para 2018 cuando llegó un nuevo rector, con su administración volvieron las mujeres a las posiciones de primer nivel, 2 mujeres Secretarías se hicieron presentes. Desde la construcción del Plan de Desarrollo Institucional 2018-2021, se me pidió incluir la visión de igualdad de género, de tal manera, que apareció en el Eje Transversal 2 Igualdad de género:

La universidad es una entidad en la que prevalece la igualdad de género en el acceso a la educación. El proceso de transversalización de la perspectiva de género se conver-

tirá en un proceso cultural que tendrá trascendencia en todos los universitarios por igual. La incorporación plena de la perspectiva de género en todos los espacios educativos será materializada desde la planeación, estructura organizacional y en todas las acciones llevadas a cabo por la universidad (Universidad Autónoma de Tamaulipas, 2018a).

Después del abandono a la política de género durante los años anteriores, este primer acto fue fundamental para los avances de la igualdad de género en la UAT. A la par, el programa dejó de depender de la Secretaría General y por primera vez pasó a la Dirección de Participación Estudiantil de la Secretaría de Gestión Escolar. El programa, ahora bajo el nombre de Igualdades UAT, apareció por primera vez formalmente como un programa, con estructura y con un pequeño financiamiento propio.

El primer informe rectoral del año 2018 señalaba:

La UAT cuenta con un programa institucional de género, en el que se desarrollan e implementan acciones específicas encaminadas a la reducción de brechas de desigualdad y el desarrollo de una perspectiva inclusiva en todas las áreas del quehacer universitario; esto ha permeado también a los programas educativos, en donde el libre acceso es ya una realidad y en donde se fomenta el respeto y la no discriminación.

Se ha desarrollado una radiografía de la población universitaria con un enfoque de género, este estudio permitirá la toma de decisiones fundamentada para generar estrategias al interior de las diversas áreas de la Universidad, comprendiendo como se distribuye la población estudiantil, académica y administrativa de la UAT para un mejor diseño de estrategias que permitan reducir las brechas de género al interior de la comunidad universitaria (Universidad Autónoma de Tamaulipas, 2018b).

El hecho de que por primera vez la universidad presentara avances en la igualdad de género fue algo importante para la inclusión de este tema en la comunidad universitaria. Este simple acto le dio al programa visibilidad, mostró la voluntad institucional de avanzar en la agenda de género. “El objetivo es claro, se buscará siempre el desarrollo pleno de hombres y mujeres universitarios, con igual posibilidad de acceso a una educación superior de calidad” (Universidad Autónoma de Tamaulipas, 2018b, p. 30).

El Programa Universitario para la Igualdad UAT promovió a lo largo del 2019: foros de análisis, realizó distintos eventos en coordinación con las dependencias académicas con el objetivo de desarrollar la cultura del respeto y la igualdad de género; de igual manera, se continuaron realizando acciones con instituciones estatales y nacionales, mediante conferencias, talleres y foros con temas de reflexión sobre la importancia y conciencia en la igualdad de género, derechos, valores y violencias de género (Universidad Autónoma de Tamaulipas, 2019).

En este mismo período rectoral se creó la Defensoría de los Derechos Universitarios, estableciendo su creación en el Estatuto Orgánico. Esto fue importante puesto que esta dependencia fue la encargada de atender los casos de violencia de género.

En 2019 y 2020 la UAT participó por primera vez en el ONIGIES, ya que en la edición 2018 no había la capacidad de participar y contar con toda la información que se requería.

En 2019 el puntaje obtenido fue de 0.6 en el que 5 era lo más alto y el promedio nacional de 1.7 para ese año, en 2020 de 0.5 y el promedio nacional de 1.8 y en 2021 de 0.6 con una media nacional de 2.00 (Observatorio Nacional para la Igualdad, 2019). Aunque los resultados son bajos, esto es debido a que el Programa era de reciente creación. Por primera vez pertenecía a una estructura y tenía un financiamiento para poder llevar a cabo muchas acciones. Los

efectos de la pandemia de 2020 y 2021 pararon un poco la inercia de crecimiento que se había presentado durante 2018 y 2019.

Esta etapa fue importante, salvó de la extinción la política de género y puede considerarse como una etapa de formación, de pequeños avances y de una mayor visibilidad del proyecto.

TERCERA ETAPA: LA DIRECCIÓN DE IGUALDAD Y DERECHOS DE LAS PERSONAS

El período rectoral de 2022 instauró la creación de la Dirección de Igualdad y Derechos de las Personas (DIDP), un gran logro puesto que por primera vez se contaba con un área específica para el tema de la igualdad, apareció dentro de la estructura universitaria con personal propio y financiamiento para el desarrollo de actividades.

El objetivo de la DIDP es impulsar políticas, estrategias y acciones que contribuyan a la cultura de paz, la igualdad de género y la no discriminación en todo el quehacer universitario.

Para dar cumplimiento con la Ley General de Educación Superior vigente, se han planteado 5 objetivos específicos alineados a lo establecido en la política nacional en el documento estratégico del Consejo Nacional para la Coordinación de la Educación Superior (CONACES) (2021):

- a. Promover la igualdad, la cultura de paz, la inclusión y la no discriminación.
- b. Impulsar políticas institucionales a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la UAT.
- c. Difundir marcos normativos y procedimientos institucionales para la igualdad de género.

- d. Elaborar diagnósticos e indicadores que permitan contar con información prioritaria para la toma de decisiones institucionales.
- e. Fomentar el liderazgo y empoderamiento femenino entre las mujeres universitarias y la construcción de masculinidades positivas.

Esta tercera etapa, a mediados de 2024, ha sido fundamental para los avances de la política de género a nivel institucional. Sin embargo, el período rectoral establecido del 2022 al 2026 se vio afectado por la renuncia del rector y la llegada de una nueva administración 2024-2028. Y a la fecha no se visualiza aún cuál será el rumbo que la política de igualdad de género pueda llevar para los próximos años.

CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo ha sido posible visualizar un ejemplo de cómo la política de igualdad de género al interior de las IES no es, ni ha sido un proceso sencillo, se enfrentan barreras estructurales, en las que el género forma parte de las percepciones del mundo de las personas, creencias, tradiciones sobre las mujeres y los hombres. Y eso implica cambios a nivel individual de las personas tomadoras de decisiones y de espacios de participación de mujeres en los que se tiene muy poca influencia.

La experiencia documentada por Flor Bermúdez (2012) sobre actores en el proceso para la creación del Programa de Equidad de Género en la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas (UNICACH), concluye que se trata de una iniciativa de política pública “aceptable” de lo políticamente correcto y con un impacto muy lento dentro de los espacios y procesos universitarios.

Esta afirmación aplica para muchas de las experiencias por las que atraviesan las IES y en particular el caso de la UAT.

Al respecto se puede concluir que dentro de la experiencia de esta universidad y quizá la de muchas, las IES enfrentan los siguientes retos para incorporar políticas de género y la perspectiva:

1. *Su creación y establecimiento depende totalmente de la voluntad política del rector o rectora en turno.* Si hay convicción se logran avances significativos; si no la hay, se mantiene en lo estrictamente necesario para cumplir con la legislación vigente y con los acuerdos establecidos a nivel nacional. Se carece de una visión institucional que permita trascender la política más allá de las administraciones rectorales. Como afirma la UNESCO (2022): “Lograr avances sustanciales requiere una visión a largo plazo respaldada por el equipo de liderazgo superior” (p.30).
2. *Financiamiento necesario para las políticas de género.* La realidad es que las unidades de género, dependencias o programas universitarios no cuentan con el presupuesto adecuado para realizar las actividades fundamentales y necesarias para lograr institucionalizar o transversalizar la perspectiva de género. El diagnóstico sobre unidades de igualdad de género realizado por la RENIES-ANUIES (RENIES, 2023) señala que sólo 50% de éstas cuentan con presupuesto propio.
3. *Política de igualdad de género, una política de buenas intenciones, pero sin compromiso real.* Como asevera Montes de Oca-O’Reilly (2019) en las conclusiones a una investigación sobre dificultades para la Transversalización de la Perspectiva de Género en una Institución de Educación Superior: el discurso es políticamente correcto, es decir, se manifiestan abiertamente a favor de la igualdad de género; pero en sus discursos y prácticas demuestran lo contrario. La tendencia del discurso política-

- mente correcto de la neutralidad apartado de lo radical y de los externos es una prueba de su no compromiso.
4. *Ignorancia de las personas tomadoras de decisiones.* Fuentes (2016) explica que existen estrategias como “el derecho a no saber” y la “ignorancia cultivada”. La primera defiende a los hombres de su derecho a no saber sobre los problemas de las mujeres. Lo cual detona dispositivos específicos: a) hacer caso omiso o ignorar el hecho; b) restarle importancia y significación al orden de género que naturaliza los problemas de las mujeres; c) ver el hecho como un acto individual y aislado y no como un patrón cultural del sexismo. La “ignorancia cultivada” permite a personas con privilegios la opción de no saber y no pensar sobre este tipo de situaciones como una forma de evadir y reflexionar sobre sus privilegios.
 5. *Voces expertas silenciadas.* Mientras en las IES existen especialistas en estos temas y de igual manera la gran mayoría de las personas encargadas de las unidades de igualdad son conocedoras y con gran experiencia, en muchas ocasiones sus voces no son escuchadas. Porque como dice Hearn:

Los hombres deben estar preparados para aprender, escuchar, educarse, ser humildes y conocer la igualdad de género de la mano de quienes tienen experiencia en este campo. Esta puede ser una posición difícil de adoptar para muchos hombres (p. 25).

6. A pesar de protocolos, legislaciones y normativas, la violencia de género al interior de las IES no disminuye. Siguiendo el mandato de la Ley General de Educación Superior en el que se establece la obligatoriedad de contar con protocolos de atención, el diagnóstico de RENIES-ANUIES

(2023) señala que 70% de las instituciones participantes cuentan con protocolo. Se debe de pensar que el protocolo es un primer paso, pero no es lo único ni la solución al problema.

7. Resistencias que persisten mientras existe un número considerable de hombres que se resisten a “perder” poder o sus privilegios. De ahí que uno de los principales desafíos para los hombres en el desarrollo de la igualdad de género es cambiar las formas en que éstos se relacionan con el poder y el género (Hearn, 2001).

A lo largo de este trabajo ha sido posible compartir la experiencia de la Universidad Autónoma de Tamaulipas en sus inicios y actividades para incorporar una política de igualdad de género en su interior. La experiencia y reflexión puede ser la de muchas IES en el país, no es un caso aislado, sino más bien generalidades que comparten. El futuro de las políticas de género sigue siendo incierto. Mientras no haya una institucionalización con un marco legal sólido que salvaguarde las acciones de los cambios de rectorado y de voluntades, siempre serán espacios indefinidos que pueden desaparecer. Mientras muchos de estos espacios ganados, consolidados o incipientes son reflejo más de la pasión, la entrega, dedicación y compromiso de muchas mujeres académicas, investigadoras y docentes que han dedicado su vida a impulsar acciones dentro de las IES para convertirlas en el espacio de igualdad que merecemos. Muchas de ellas hemos coincidido a través de la experiencia de RENIES. A todas ellas mi reconocimiento.

REFERENCIAS

- Bermúdez, Flor Marina. (2012). Transversalidad de género en el ámbito universitario. El caso de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas (UNICACH). *GénEroos*, 19(11), 37-55. <https://revistasacademicas.uco.mx/index.php/generos/article/view/1301>
- Buquet-Corleto, Ana Gabriela. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior: Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles Educativos*, 33, 211-225. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13221258018>
- Comas, Oscar., Fresán, María Magdalena., Buendía, Angélica., y Gómez, Isabel. (2014). El PIFI en las universidades públicas: de la decisión racional a la legitimidad institucional. *Revista de la Educación Superior*, 43(169), 47-67. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2014.02.001>
- Consejo Nacional para la Coordinación de la Educación Superior. (2021, 16 de diciembre). Primera Sesión Extraordinaria del CONACES 2021. Secretaría de Educación Pública. <https://educacionsuperior.sep.gob.mx/sites/default/files/2025-01/1extra.pdf>
- Diario Oficial de la Federación. (2011, 29 de noviembre). Acuerdo núm. 624 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional. Secretaría de Gobernación. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5227397&fecha=29/12/2011#gsc.tab=0

- Diario Oficial de la Federación. (2013, 30 de agosto). Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres PROIGUALDAD 2013-2018. Secretaría de Gobernación. http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013
- Fuentes-Vásquez, Lya Yaneth. (2016). ¿Por qué se requieren políticas de equidad de género en la educación superior? *Nómadas*, (44), 65-83. <https://revistas.ucentral.edu.co/index.php/nomadas/article/view/2489>
- García, Evangelina. (2008). Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando?: Marco Conceptual. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Hearn, Jeff. (2001, marzo). Men and Gender Equality: Resistance, Responsibilities and Reaching Out [Conferencia]. Swedish EU Presidency Calendar of Meetings in Sweden, Örebro, Sweden. https://www.researchgate.net/publication/228981274_Men_and_Gender_Equality_Resistance_Responsibilities_and_Reaching_Out
- Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Tamaulipas. (2024). Universidad de Tamaulipas. <https://www.uat.edu.mx/SG/Documents/1.%20Leyes%20y%20Estatutos/Ley%20Org%C3%A1nica%20de%20la%20Universidad%20Aut%C3%B3noma%20de%20Tamaulipas.pdf>
- Lombardo, Emanuela y Mergaert, Lut. (2013). Gender Mainstreaming and Resistance to Gender Training: A Framework for Studying Implementation. *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 21(4). 296-311. <https://doi.org/10.1080/08038740.2013.851115>
- López-Molina, Sergio y Vázquez-Guerrero, Marina. (2018). Las políticas de género en una universidad pública estatal: discrepancias institucionales. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 9(25), 138-156. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2018.25.282>

- Montes-de-Oca-O'Reilly, Alejandra. (2019). Dificultades para la Transversalización de la Perspectiva de Género en una Institución de Educación Superior. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 13(1), 105-125. <https://doi.org/10.4067/S0718-73782019000100105>
- Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior. (2019). UAT Universidad Autónoma de Tamaulipas. Universidad Autónoma de México. <https://onigies.unam.mx/ies/88>
- Red Nacional de Instituciones de Educación Superior “Caminos para la Igualdad”. (2023). Diagnóstico Unidades de Igualdad de Género en las IES. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. <https://www.anuies.mx/media/docs/avisos/pdf/240116033035DIAGNO-CC-81STICO+UNIDADES+DE+IGUALDAD+2023.pdf>
- Ruiz, Gabriela. (2013). Prefacio: La perspectiva de género en la UAA. *Caleidoscopio - Revista Semestral De Ciencias Sociales y Humanidades*, 16(29), 11-15. <https://doi.org/10.33064/29crscsh496>
- Universidad Autónoma de Tamaulipas. (2006). Plan de Desarrollo Institucional 2006–2010. Dirección de Planeación y Evaluación Institucional Plan de Desarrollo. <https://dpei.uat.edu.mx/Documents/PDI-pds/Planes%20de%20Desarrollo/PDI-2006-2010.pdf>
- Universidad Autónoma de Tamaulipas. (2018a). Plan de Desarrollo Institucional 2018–2021. Dirección de Planeación y Evaluación Institucional Plan de Desarrollo. <https://dpei-dev.uat.edu.mx/Documents/PDI-pds/Planes%20de%20Desarrollo/PDI-2018-2021.pdf>
- Universidad Autónoma de Tamaulipas. (2018b). 1er Informe Rectoral Ing. José Andrés Suárez Fernández, Anexo Estadístico 2018. Dirección de Planeación y Evaluación Institucional. <https://dpei.uat.edu.mx/informe-rectoral-2018>

- Universidad Autónoma de Tamaulipas. (2019). 2do Informe Rectoral Ing. José Andrés Suárez Fernández, Anexo Estadístico 2019. Dirección de Planeación y Evaluación Institucional. <https://dpei.uat.edu.mx/informe-rectoral-2019>
- Virgilí-Pino, Dalia. (2014). Reflexiones teórico-metodológicas sobre sensibilización y capacitación en género: Apuntes de una propuesta para su implementación en contextos grupales. *La Ventana. Revista de Estudios de Género*, 5(40), 7-58. <https://doi.org/10.32870/lv.v5i40.1220>

EL CAMINO DEL PROGRAMA DE GÉNERO E INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA, CIUDAD DE MÉXICO CON LA RENIES-IGUALDAD

Elvia González del Pliego Dorantes¹⁵

INTRODUCCIÓN¹⁶

Este artículo da cuenta del proceso de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer universitario que se llevó a cabo por el Programa de Género e Inclusión (PGI) de la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México, desde su creación en 2015. El objetivo del PGI consis-

¹⁵ Coordinadora del Programa de Género e Inclusión, en la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México (marzo, 2015 a julio, 2024). Maestra en Educación por el ITESM, Maestra y Doctora en estudios de Género por la Universidad Jaume I de España. En la IBERO, creó la Política institucional de Igualdad y Equidad de Género. Con el área jurídica elaboró el primer Protocolo para prevenir y atender la violencia por razón de género, participó en la creación de los Planes de Igualdad de Género, es autora de CaDi el primer traductor al lenguaje incluyente de uso público, entre otros. Participa en investigaciones en colaboración con otras IES y en la realización de diagnósticos sobre igualdad de género y violencia por razón de género en las IES. En la RENIES-Igualdad encabezó la Comisión de Violencia por razón de género y Discriminación hasta 2024. ORCID: 0009-0009-6751-7446

¹⁶ Se incluyen nombres e imágenes de diversas personas como una forma de agradecer y reconocer el camino, las tensiones, las alegrías, los logros y el trabajo compartidos con quienes integramos el PGI, para la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer universitario y su incidencia al interior y exterior de la universidad. ¡Fuimos todas, todos, todes!

tió en transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género, trabajo que fue nutrido mediante la participación en la RENIES-Igualdad 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 la distintas comisiones y con la retroalimentación recibida por colegas del ONIGIES con base en los resultados anuales.

Formar parte de la RENIES-Igualdad ha sido una experiencia profesional profundamente enriquecedora. Asimismo, haber tenido la oportunidad de conocer a algunas de sus fundadoras, sin cuyo compromiso, convicción y trabajo a favor de la igualdad de género en las IES, no habríamos consolidado los avances logrados para impulsar distintos proyectos. Por ejemplo, la creación del ONIGIES, la Ley General de Educación Superior, ser una Red ANUIES, entre otros.

NUESTRO TRABAJO EN EL PROGRAMA DE GÉNERO E INCLUSIÓN (2015 – 2024)

Creación

En marzo de 2015 con la voluntad política, la congruencia y el compromiso del maestro David Fernández Dávalos, S.J., entonces Rector de la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México, se creó el Programa de Asuntos de Género que años después cambió su nombre a Programa de Género e Inclusión. El PGI formaba parte de la Dirección General del Medio Universitario, a cargo de la maestra Araceli Téllez Trejo y de la Dirección de Programas de Incidencia a cargo del ingeniero Pablo Reyna Estevez quienes impulsaron y fueron cómplices de nuestro trabajo hasta 2020. De igual manera, las personas que formaron parte del equipo del programa y que tuvieron un rol de gran relevancia por el

trabajo desarrollado, relacionado con la incidencia antes mencionada fueron la C. Esther Cruz Jaimes, la doctora Bertha Pech, la maestra Gloria Escobar Moya, el maestro Jorge Romero Luque, la doctora Cecilia Noriega Vega, la doctora Laura Pedraza Pinto y la maestra Nohemí González García. En el mismo 2015, entramos a formar parte de la RENIES como una de las encomiendas hechas al PGI. Tuve el honor de ser la Coordinadora de dicho Programa que incidió de manera fundamental en la historia de la IBERO y, al ser parte de la RENIES, también en la historia de la transversalización de la perspectiva de género en las Instituciones de Educación Superior del país.

El programa surge ante la necesidad de promover los valores de la tradición educativa de la Compañía de Jesús, para consolidar una cultura institucional y estudiantil en donde permeasen la justicia, la equidad, la solidaridad, la inclusión y la igualdad de género, poniendo especial énfasis en la promoción del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de la igualdad de oportunidades para todas las personas sin distinción o discriminación alguna, así como detectar, prevenir y atender la violencia por razón de género o cualquier forma de discriminación que se cometiese contra integrantes de la comunidad universitaria, y contribuir así desde el espacio universitario a la construcción de la paz en México. (Ibero Ciudad de México, 2015).

Por otra parte, la misión que diseñamos para este programa consistía en:

Contribuir a la transformación de las desigualdades de género y la discriminación con un enfoque interseccional, mediante la transversalización de la perspectiva de género e inclusión en el quehacer universitario, así como en las propuestas de incidencia social y política en México (Ibero Ciudad de México, 2015).

Al estar este programa en el área de incidencia, el trabajo del programa se hacía tanto adentro de la universidad como hacia afuera. Teníamos la claridad de que todas las actividades, proyectos, acciones que llevábamos a cabo impactarían a la comunidad universitaria que, a su vez, lo haría en todos aquellos ámbitos en los que participa.

Para nosotras, el programa era la Unidad de Igualdad de la universidad que, al estar en el área de incidencia, tenía una potencia importante hacia el exterior. Por ello, la visión consistía en trascender las paredes de la universidad y que el programa fuese

Reconocido por su incidencia social y política, por su contribución a la transformación de las desigualdades de género y la discriminación, y por lograr la institucionalización de la perspectiva de género e inclusión en el quehacer universitario, coadyuvando con todo ello a la construcción de paz en México (Ibero Ciudad de México, 2015).

Desde un inicio, comprendimos la vinculación entre nuestro trabajo a favor de la igualdad de género y la prevención de la violencia por razón de género como aportes fundamentales a la construcción de la paz desde el ámbito universitario.

Los objetivos del PGI consistieron en:

- Transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género en el quehacer universitario, implementando para ello las acciones, los lineamientos, materiales, documentos y mecanismos necesarios.
- Formar y sensibilizar personal docente, estudiantes y personal administrativo en temas de género y cultura de paz.

- Desarrollar proyectos de incidencia social con perspectiva de género.
- Vincular a la universidad con distintos actores sociales y gubernamentales que trabajan a favor de la igualdad de género y la construcción de paz (Universidad Iberoamericana, 2024).

Transversalización

En seguimiento a estos compromisos, el 19 de agosto 2015, la IBERO fue la primera universidad en sumarse a la Campaña *He for She* de la ONU Mujeres, como una forma de colocar la igualdad de género en el centro del interés de la gestión de la institución.

Imagen 1. Lanzamiento de la campaña *He for She* de la ONU Mujeres en la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México



Fuente: ONU Mujeres México. Recuperada de: <https://mexico.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2015/08/uia-se-une-a-he-for-she>

A partir de nuestra participación en la RENIES-Igualdad, comenzaron los intercambios de experiencias con las compañeras de la Red; gracias a la creación del ONIGIES, las retroalimentaciones nos permitieron avanzar en la primera línea estratégica del PGI: la transversalización de la perspectiva de género. En esa línea elaboramos documentos e implementamos diversas acciones y actividades que tuvieron como finalidad permear en el ambiente universitario, contar con una normativa universitaria con perspectiva de género e incidir en el currículo formal: el real y el oculto. A continuación, los enunciamos.

- Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género (2016). Enuncia los distintos aspectos que se debían considerar como prioritarios

para la transversalización de la perspectiva de género: a) cultura institucional, b) comunicación y difusión con lenguaje incluyente, c) gestión académica y administrativa, d) incidencia social, e) formación a estudiantes, personal académico y administrativo, f) investigación y g) prevención y atención a la violencia de género y discriminación en los ámbitos académico y laboral.

Imagen 2. Presentación de la Política de Igualdad y Equidad de Género
(septiembre, 2016)



Fuente: Universidad Iberoamericana, Ciudad de México. Recuperada de: <https://ibero.mx/prensa/presenta-ibero-su-politica-institucional-de-igualdad-y-equidad-de-genero>

En la imagen 2, se encuentran el maestro David Fernández Dávalos, S.J., la doctora Patricia de los Ríos Lozano, quien fue la primera Procuradora de Derechos Universitarios, y la doctora Elvia González del Pliego Dorantes, Coordinadora del Programa de Género e Inclusión.

Como parte de las líneas estratégicas de la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género, desde la creación del PGI en 2015, se sostuvieron reuniones con las autoridades universitarias de la Dirección de Servicios para la Formación Integral a fin de impulsar la transversalización de la perspectiva de género en los planes de estudio. En este sentido, en los años subsecuentes fue complicado lograr esta encomienda debido a cuestiones de tiempo y a cargas de trabajo, según lo explicó el personal directivo del área responsable en la Vicerrectoría Académica. Con base en este reto, se impartieron capacitaciones en distintos formatos al personal docente como una acción indispensable para que el profesorado pudiese aplicar la perspectiva de género en su práctica docente. Cabe señalar que, en apoyo a este trabajo, desde el PGI creamos materiales de apoyo para el profesorado como La caja de herramientas para la transversalización de la perspectiva de género en la docencia. Planes Manresa, IBERO.

Las primeras capacitaciones iniciaron en 2017 en colaboración con la entonces Dirección de Enseñanza y Aprendizaje Mediados por Tecnologías (DEAMET), bajo la dirección de la maestra Ana María Berruecos y con la colaboración de la maestra Indira Ochoa Carrasco. Ese curso continuó por tres años más y sirvió de base para otros que diseñaron en otras áreas; también se abrió para impartirse a docentes de colegios en la Ciudad de México (González, V., Enríquez, C., Cabrera I., 2018).

De igual manera, se formó al personal administrativo, con el apoyo de facilitadoras del Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir y al personal directivo de la doctora Marta Lamas en 2016.

Asimismo, como parte de dicha política, en 2017, nuestra querida Francesca Gargallo impartió un curso sobre lenguaje incluyente no sexista para el personal de la Dirección de Comunicación Institucional.

- Protocolo de Prevención y Atención de la Violencia de Género y la Discriminación. Su creación tomó un poco más de tiempo, pues pedimos opinión a grupos estudiantiles, personas egresadas, personal administrativo y a dos académicas de la universidad, la doctora Helena Varela Guinot y la doctora Citlalin Ulloa Pizarro. Finalmente, el protocolo se elaboró entre las colegas de la Oficina Jurídica, la parte normativa, en especial la maestra Margarita Espino del Castillo Barrón y la Coordinadora del PGI, quien suscribe este artículo. Así, en diciembre 2016 se publicó el Protocolo de Prevención y Atención a la Violencia de Género en la Universidad Iberoamericana y el Comité de Atención a la Violencia de Género inicio sus trabajos en 2017. Posteriormente, con base en la experiencia de quienes trabajan en el Comité y las retroalimentaciones de los grupos estudiantiles y de la Coordinación del PGI, el protocolo se fue modificando. En este aspecto, también desde el ONIGES se recibió retroalimentación que permitió agregar algunos indicadores al trabajo del Comité.

Cabe señalar que dicho protocolo fue considerado de vanguardia debido a que abordaba el tema de violencia de género e incluía de forma clara a las personas de la diversidad sexo-genérica, así como la necesidad de utilizar el enfoque interseccional en el análisis de los casos y contemplaba los actos de violencia que sucediesen tanto al interior de la universidad, como afuera y en el espacio virtual.

La creación de este protocolo tuvo un impacto importante pues de otras instituciones de la RENIES-Igualdad y otras redes universitarias fuimos invitadas las colegas de la Oficina Jurídica y del PGI a compartir la experiencia de su elaboración. Igualmente, las colegas del Inmujeres amablemente invitaron a quien suscribe este artículo a algunas reuniones en las que se estaban elabo-

rando las Directrices para elaborar e implementar mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las instituciones de educación superior, publicado en 2021 a fin de compartir la experiencia de creación del protocolo de la IBERO CDMX.

Posteriormente, en 2018 se volvió a presentar el protocolo, así como a las y los integrantes del Comité de Atención a la Violencia de Género ante la comunidad universitaria pues era de nuestro conocimiento que había personas que no conocían de su existencia (González, C., ICM., 2018).

Imagen 3. Relanzamiento del Protocolo para Prevenir y Atender la Violencia de Género en la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México (agosto, 2018)



Fuente: Archivo de una persona asistente al evento.

En la imagen 3, se observa a integrantes del primer Comité de Atención a la Violencia de Género, el maestro Luis Felipe Canudas Orezza, Presidente de

dicho Comité; la licenciada Laura Hernández García, la maestra Nayeli Ortiz Quintero, la doctora Celia Mancillas Bazán; la doctora Elvia González del Pliego Dorantes, Coordinadora del Programa de Género e Inclusión; de la Oficina Jurídica, la Directora, maestra Margarita Espino del Castillo Barrón, la maestra Ana Lilia Velasco Leonel y la maestra Ilse Daniela Vilchis Orea; la doctora Mariana Dobernig Gago, Titular de la Procuraduría de Derechos Universitarios. También están el doctor José Luis Caballero Ochoa, quien fue el primer Procurador de Derechos Universitarios en 2015, y la doctora Helena Varela Guinot, en ese entonces Directora de la División de Estudios Sociales.

En 2018, participamos en la reunión anual de la RENIES-Igualdad en cuya declaratoria, con base en nuestra experiencia con el protocolo, promovimos y apoyamos la inclusión de la perspectiva de diversidad en el trabajo de la Red. Esto constituyó un avance importante pues tendría impacto en la inclusión y el respeto a los derechos humanos en las IES y en las acciones de prevención de la violencia por razón de género.

Otras iniciativas

Una iniciativa importante que se llevó a cabo en la IBERO CDMX, que no fue propuesta por el PGI, pero en la que sí tuvimos la oportunidad de participar desde su creación, fue el Doctorado en Estudios Críticos de Género. Tuvimos la oportunidad de formar parte del equipo que lo diseñó y, posteriormente, fuimos parte del Consejo Técnico del cuerpo docente, pues la experiencia en actividades de incidencia era importante para la formación del alumnado que lo cursara. En ese momento, el doctorado era de los primeros en abordar ese tema en el país.

Imagen 4. Presentación del Doctorado en Estudios Críticos de Género
(septiembre, 2017)



Fuente: Universidad Iberoamericana, Ciudad de México.

En la imagen 4, se aprecia al cuerpo académico que participó en la creación del programa del doctorado, en especial la doctora Helena Varela Guinot, impulsora de los estudios y diversas iniciativas de género en la IBERO, y la doctora Citlali Ulloa, quien fue la primera Coordinadora. Lorena Cabnal fue invitada a dar la conferencia magistral de inauguración.

Otra acción que tuvo gran impacto, tanto al interior como al exterior de la universidad, fue la creación de los baños para todo género en 2017. Su apertura llevó a que otras instituciones de educación superior visitaran la IBERO para conocerlos y ver la posibilidad de abrirlos en sus instalaciones. Además, consideramos que esta acción incidió en otras instituciones como museos en la Ciudad de México que tiempo después también abrieron baños con el mismo nombre *baños para todo género*.

Imagen 5. Letrero utilizado en los baños para todo género



Fuente: Universidad Iberoamericana, Ciudad de México. Recuperada de: <https://ibero.mx/prensa/universidad-iberoamericana-cdmx-estrena-banos-para-todo-genero#:~:text=En%20el%20letrero%20del%20ba%C3%ADo%20y%20E>

Asimismo, en años posteriores, desde el PGI brindamos orientación al área responsable de los letreros que indicaban los accesos a los estacionamientos a la universidad y otras áreas, a fin de que se utilizara el lenguaje incluyente no sexista.

Otro paso importante en el que estuvimos implicadas desde el PGI fue en la formación sobre investigación con perspectiva de género, un curso que impartieron la doctora Capitolina Díaz Martínez, especialista de la Universidad de Valencia, y la doctora Mercedes Alcañiz Moscardó, quien en ese entonces era titular de la Unidad de Igualdad de la Universidad Jaume I, en 2019 y parte de 2020. Desde el PGI propusimos a colegas de la Dirección de Investigación que se impartiera esta formación por ser fundamental para el personal académico y que se reflejara en las investigaciones de la institución, lo cual también

está relacionado con la Política de Igualdad y Equidad de Género. Todas las gestiones para su aprobación por parte de la Vicerrectoría Académica, su organización e impartición corrieron a cargo de las compañeras de la Dirección de Investigación. El PGI propuso la formación y fue el vínculo con las especialistas invitadas.

Por otro lado, como parte de las retroalimentaciones recibidas del ONIGIES y de la experiencia y el conocimiento que teníamos en el PGI, se propuso a inicios de 2020 a Rectoría la revisión y actualización del Ideario Institucional, tanto por la necesidad de que se adecuara a la realidad nacional y mundial, como porque fue escrito con lenguaje incluyente no sexista. En esta actualización no participó el PGI, pero sí se llevó a cabo y se presentó en 2023.

Asimismo, también se revisó y retroalimentó la normativa institucional en colaboración con la Oficina Jurídica a fin de transversalizar la perspectiva de género y adecuarla a los compromisos adquiridos por México en los tratados internacionales y a la legislación nacional en materia de igualdad de género, prevención y atención a la violencia por razón de género, no discriminación y derechos humanos.

Otro paso importante del trabajo en la Red fue compartir conocimientos y experiencias para la elaboración de planes de igualdad. En este sentido, en la IBERO CDMX, la elaboración del plan de igualdad fue a propuesta de la doctora Helena Varela Guinot, entonces Directora de la División de Ciencias Sociales. Así pues, pusimos manos a la obra y con base en los hallazgos de los diagnósticos sobre la percepción de violencia por razón de género y discriminación que hizo Gendes, A.C., el primer Plan de Igualdad ya estructurado como tal, con responsabilidades y acciones por cada área lo hicimos en el PGI en colaboración con la doctora Mariana Doberning Gago, Procuraduría de Derechos Universitarios, en 2019. Posteriormente, hicimos otros planes con base en la experiencia con el primer plan, conversaciones con colegas que eran titula-

res de Unidades de Igualdad en IES en España, las doctoras Mercedes Alcañiz Moscardó y Esperanza Bosch Fiol, y el conocimiento adquirido con el trabajo que en la RENIES se llevaba haciendo en los últimos años para elaborar un manual que orientara la creación de estos planes en las IES. En la IBERO CDMX, en 2022, iniciamos los trabajos para hacer otro plan de igualdad más estructurado con indicadores que tendría una vigencia de 2024 a 2027.

Por otra parte, tuvimos la oportunidad de encabezar la Comisión de Violencia de Género y Discriminación (eje 7 en la planeación anual) de la RENIES -Igualdad y ahí pudimos conocer acciones de prevención y atención implementadas en otras IES, así como compartir los materiales informativos y las campañas que realizamos para la prevención de la violencia por razón de género. La primera de estas campañas conocida como Violencia Es se replicó en algunas de las IES que integran la RENIES.

Los materiales informativos que diseñamos en el PGI se colocaban en las áreas comunes de la institución en tamaño grande e igualmente se implementaron diversas campañas de prevención a fin de incidir en el currículo oculto institucional, identificando y señalando las acciones que constituían violencia por razón de género y discriminación. Cabe señalar que, en los diagnósticos cualitativos que se realizaban previo a su diseño, participaban los grupos estudiantiles, así como integrantes del profesorado y del personal administrativo. Estas campañas fueron colocadas en baños, áreas comunes y cafeterías con la intención de que se visualizaran en todo el campus y fueran retomadas por otras instituciones de educación superior. La difusión de los materiales que hicimos y las campañas que diseñamos, no habría sido posible sin el apoyo de la Dirección de Comunicación Institucional, en especial con el apoyo del maestro Carlos Valle Cabello, quien fue Director hasta 2022.

De igual manera, se elaboraron distintos materiales informativos sobre otros temas como una guía sobre corresponsabilidad, sugerencias para la con-

ciliación y la corresponsabilidad al llevar a cabo trabajo a distancia, lenguaje incluyente no sexista, información para el proceso de admisión que debían seguir para las personas trans, sugerencias para relaciones respetuosas entre docentes y alumnado, etc., y una campaña sobre corresponsabilidad¹⁷ que fue lanzada por todo el Sistema Universitario Jesuita (SUJ) gracias al apoyo e interés en estos temas de la doctora Lorena Giacomani Arratia, Asistente de Educación en la Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús, y de la maestra Carmen Obregón Rodríguez, Secretaria Ejecutiva del SUJ.

Entre los materiales de apoyo al profesorado se elaboró La caja de herramientas para la transversalización de la perspectiva de género en la docencia. Planes Manresa, IBERO, que también fue solicitada por la ANUIES para su difusión.

En 2021, hicimos el CaDi¹⁸, el traductor de lenguaje incluyente no sexista que creamos en colaboración con la Dirección de Informática y Telecomunicaciones de la IBERO y la doctora Capitolina Díaz Martínez, profesora investigadora de la Universidad de Valencia (Ibero Ciudad de México 2023). Esta fue otra acción que llevamos a cabo con base en la retroalimentación recibida por parte del ONIGIES, con el objetivo de afianzar la transversalización de la perspectiva de género desde la necesidad de un manual y acciones para promover el uso del lenguaje incluyente no sexista. Este traductor es de uso público y se encuentra alojado en la página web de la IBERO CDMX.

Por otra parte, a fin de incidir en el currículo oculto, en el que se justifica y promueve la desigualdad y la violencia por razón de género, se llevaron a cabo distintos eventos:

¹⁷ El tema de la corresponsabilidad lo fuimos trabajando con base en las retroalimentaciones que recibimos de parte del ONIGIES.

¹⁸ Disponible para su consulta en: https://lenguaje-incluyente.ibero.mx/?_ga=2.188869932.684930295.1737385098-592615685.1732560206

- a. La semana de Género, Arte y Diversidad en donde se impartían conferencias por especialistas, como nuestras queridas Francesca Gargallo y Lorena Wolffer. También se hacían danzas como la que alguna vez representaron en la explanada Las diabras, integradas por mujeres afromexicanas de Oaxaca; *performance* e instalaciones artísticas por personalidades como Julia Antivilo; obras de teatro como la primera que presentó La Cebra Danza Gay; exposiciones de fotografía, de pintura, entre otras. Todo esto permitía llevar a la comunidad universitaria, mediante distintas expresiones artísticas, la diversidad social, cultural y sexo-genérica de nuestro país.
- b. La oración interreligiosa para orar por las víctimas de feminicidio y sus familias, en la que participaron representantes de distintas religiones en la explanada.
- c. Por primera vez, organizamos conferencias y actividades para informar sobre VIH y su relación con la violencia por razón de género. Esto causó algunas molestias en la institución, pues no se comprendían las razones por las que el PGI estaba llevando a cabo esto en el campus. Posteriormente, diversas áreas organizaron seminarios y conferencias sobre el tema.
- d. La instalación en la explanada de Zapatos Rojos de Elina Chauvet. Esto implicó invitar a toda la comunidad universitaria para la donación de zapatos y pintarlos de rojo. En este, como en otros eventos a lo largo de la vida del PGI, la colaboración con las organizaciones estudiantiles fue muy importante. Esto no habría sido posible sin el apoyo de nuestra compañera, la maestra Sophie Lea Paret-Roux, entonces Coordinadora de Participación Estudiantil y Creación de Comunidad.
- e. La instalación artística de Afectos Ciudadanxs con Lorena Wolffer, en la que se instalaron mamparas para recoger el sentir del alumnado

en relación con la violencia por razón de género en nuestro país. En ambas instalaciones la colaboración de las doctoras Karen Cordero Reiman y Cecilia Noriega Vega fue de gran importancia.

Incidencia social

La segunda línea estratégica del PGI fue la incidencia social. En la RENIES-Igualdad, tanto en las reuniones anuales como en las que llevábamos a cabo de forma independiente con colegas y en el trabajo de las comisiones, hablábamos y compartíamos experiencias que considerábamos que tenían una incidencia social. Así, en el PGI se realizaron diversos proyectos con estudiantes y personas egresadas en colaboración con poblaciones urbanas, indígenas y rurales, mediante el programa de servicio social, así como en colaboración con distintos departamentos académicos, gracias al apoyo de las direcciones y coordinaciones, y en particular del profesorado frente a grupo. En especial agradecemos a la doctora María Isabel Barranco Lagunas quien impartía la materia de Género, identidades y sociedad del Área de Reflexión Universitaria, que amablemente desde los inicios del PGI involucraba a sus grupos de estudiantes en nuestras actividades y nos abría las puertas de su clase para participar en ella de distintas formas.

En varios proyectos siempre contamos con el apoyo del área encargada de la relación con egresadas y egresados IBERO, en su momento a cargo de la maestra Manola Martín, del maestro Jorge Meza y de la maestra Patricia Gutiérrez Franklin, quienes de una y mil maneras apoyaban y difundían las actividades y los proyectos del PGI.

Algunos resultados de estos proyectos con estudiantado proveniente de distintas carreras y personas egresadas fueron:

- a. La donación y catalogación de todos los libros para la bibliohemeroteca en la Clínica de Especialidades Condesa de Iztapalapa. En este proyecto fue muy importante el trabajo y el liderazgo de la alumna Karla Dávila, fundadora de la asociación estudiantil Biblos, así como la donación de libros del Patronato de la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México (FICSAC), gracias a su Directora General, la maestra Dina Mejía Rodríguez.
- b. Elaboración de un Manual de Atención Psicoemocional para Mujeres con Diagnóstico de VIH, que fue el primero en su tipo, según lo señaló personal de la Clínica de Especialidades Condesa. Las autoras fueron Yéssica Anahí García Valle y Andrea Palafox Camacho, alumnas de la licenciatura en Psicología.
- c. Creación del Recetario *Diario de cocina mexicana* elaborado con mujeres urbanas en situación de vulnerabilidad por condiciones de salud (González, V., ICM., 2021).
- d. Diversos talleres para mujeres diagnosticadas con VIH que son atendidas en la Clínica de Especialidades Condesa, a fin de fortalecer su autonomía económica.
- e. Diseño de una app para alertar sobre violencia por razón de género. Este proyecto lo propuso la maestra Adriana de la Peza Vignau, entonces Presidenta de ASEUIA.
- f. Diseño de la página del Observatorio de Género y Juventud.
- g. MujerEs Ibero: *The Wo+Men Project*.¹⁹ Este proyecto no fue iniciativa del PGI, pero se nos invitó por parte de FICSAC y áreas de la Dirección General de Vinculación (Ibero Ciudad de México 2019). Fue organizado por la maestra Adriana de la Pesa Vignau, Coordinadora del Centro

¹⁹ Disponible para su consulta en: https://woplusmen.ibero.mx/?_ga=2.188547375.684930295.1737385098-592615685.1732560206

de Inversión Social, Diego Martínez de Velasco, Coordinador del CEDE, y Natalia Herrera, egresada IBERO. En todo el proyecto fue fundamental el apoyo de la maestra Dina Mejía Rodríguez, Directora General del Patronato de la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México (FICSAC).

- h. Proyecto sobre Política Exterior Feminista con enfoque en atención y acompañamiento a mujeres migrantes en Barcelona, España. Este proyecto fue con estudiantes de la licenciatura en Relaciones Internacionales, en colaboración con el Departamento de Estudios Internacionales, la Cátedra de Refugiados y Migrantes Forzosos de la Universidad de Comillas, la organización Mujer Diáspora, Ceipaz y el Instituto Demospaz de España.

Vinculación

La tercera línea estratégica del PGI era la de vinculación y en ella llevamos a cabo distintos proyectos y actividades gracias al trabajo en red con la RENIES-Igualdad, instituciones públicas, agencias de Naciones Unidas, OSC's y otras redes de instituciones de educación superior en México, España y América Latina.

En 2021, en colaboración con la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) y la Dirección de Educación Continua, en el PGI tuvimos la oportunidad de participar en el diseño de cuatro diplomados que se implementaron bajo la iniciativa *Spotlight*. Para esto, al fungir como Asesora de la Coordinación del PGI, diseñamos los temarios y posteriormente invitamos a especialistas externas, internas y de organizaciones de la sociedad civil a participar en el desarrollo de los contenidos. Se invitaron a colegas del Doctorado en Estudios Críticos de Género a coordinar algunos de los diplomados. La super-

visión y el acompañamiento general quedó a cargo de la Coordinación del PGI y la coordinación académica de la Dirección de Educación Continua, encabezada por el maestro Randolpho González de la Mora y la doctora Hilda Patricia Gutiérrez Chávez. El apoyo técnico en todo momento de la maestra Zoraima Barajas Zúñiga fue fundamental. Esta fue una importante acción de incidencia mediante el trabajo en equipo de la Dirección General de Vinculación y la Dirección General del Medio Universitario con Naciones Unidas y los gobiernos participantes, pues se formó funcionariado de distintos estados del país.

Por otra parte, desde 2017 y hasta 2023 en el PGI organizamos el Congreso de Construcción de Paz con Perspectiva de Género. Éste incidió en la creación de una red internacional muy importante y fue pionero en el mundo por traer al ámbito universitario la importancia de utilizar la perspectiva de género en la construcción de la paz, ya que los diversos paneles que ahí se presentaban iban desde las experiencias cotidianas del trabajo de campo de las Organizaciones de la Sociedad Civil, hasta programas y proyectos de instituciones públicas del extranjero y nacionales e investigaciones académicas, entre otras²⁰. En este congreso, la RENIES participó varias veces como contraparte organizadora y ahí se presentaron experiencias desde diferentes IES.

²⁰ En el canal de YouTube Género e Inclusión IBERO es posible ver los congresos desde 2018.

Imagen 6. Participantes en el Congreso de Construcción de Paz con Perspectiva de Género en 2018



Fuente: Gloria Escobar Moya.

En la imagen 6 aparecen la maestra Gloria Escobar Moya y quien escribe este capítulo como integrantes del PGI y personas muy queridas que confiaron en el congreso y que venían en representación de organizaciones de diversas partes del mundo. Carmen Magallón Portolés de WILPF-España; Manuela Mesa del Instituto Demospaz (España); María Villellas, Escuela de Cultura de Paz (Barcelona); Vernon Jantzi y Elena Zook Barge del CJP de la Eastern Mennonite University; Magda López (CINEP-Colombia), Malú Valenzuela (GEM), Violeta Campos (WILPF-México), Rana Rahal (Onu-Líbano), Carla Pagano (Italia) y Patricia Conde (Programa Desarrollo y Paz del Magdalena Medio, Colombia).

Imagen 7. Participantes de la RENIES-Igualdad en el Congreso de Construcción de Paz con Perspectiva de Género 2022



Panel 22. La Cultura de Paz en las Instituciones de Educación Superior

Fuente: Canal de YouTube Género e Inclusión IBERO. Disponible en: https://www.youtube.com/live/P0uAsqmXm-Q?si=_qqwocuqYgs3m-BQ

En este panel, participaron Elva Rivera Gómez, de la Dirección Institucional de Igualdad de Género, BUAP; Elsa Gabriela Ruiz Guillén, del Comité Institucional para la Equidad de Género, Universidad Autónoma de Aguascalientes; Edith Mendieta Mendieta, de la Jefatura Institucional de Planes y Programas de la Secretaría Académica y responsable del Programa Universitario de Autorrealización y la Igualdad de Género, Universidad Autónoma de Tlaxcala; Olga Rebeca Ledesma García, Directora de Desarrollo Académico y Docente, Universidad Tecnológica de León. El panel fue moderado por Lydia Ojeda, del Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, Universidad Autónoma de Sinaloa.

Imagen 8. Poster del 7º Congreso de Construcción de Paz con Perspectiva de Género



De igual manera, en septiembre de 2022, en colaboración con la RENIES-Igualdad y otras redes nacionales y de América Latina, organizamos el Coloquio Latinoamericano para la Prevención y Atención de Violencias por Razón de Género en las Instituciones de Educación Superior.

Imagen 9. Poster del Coloquio Latinoamericano para la Prevención y Atención de Violencias por Razón de Género en las Instituciones de Educación Superior.



Asimismo, otra acción de incidencia y vinculación fue la creación del Observatorio de Género y Juventud (OGJ). Este tuvo resultados muy valiosos por el involucramiento de las organizaciones de la sociedad civil que integran su comité consultivo, lo cual nos permitía utilizar el enfoque interseccional e intercultural en todo lo que hacíamos. Esas organizaciones fueron: Yaaj México; Gendes, A.C.; CONAMI, Unidos, A.C.; Girl Up México; Ashoka México y CONFE. Entre los resultados más importantes que compartimos con quienes integran la

RENIES-Igualdad están varias infografías sobre violencias patriarcales, el pódcast que hicimos en colaboración con IBERO 90.9 “De amor y otras ficciones”²¹, la publicación de dos ejemplares de “Arte-Facto”²² que contenía las miradas y sentires de integrantes de la comunidad universitaria en distintos temas y la publicación del informe de la investigación sobre violencias cruzadas que llevamos a cabo con más de 800 personas integrantes de las juventudes en todo el país.²³ Todos los logros del OGJ no habrían sido posibles sin el trabajo tan importante que realizó la maestra Nohemí González García.

Imagen 10. Presentación del Observatorio de Género y Juventud,
10 de octubre de 2019



Fuente: Universidad Iberoamericana, Ciudad de México. Recuperada de una nota periodística: <https://ibero.mx/prensa/pone-en-marcha-la-ibero-el-observatorio-de-genero-y-juventud>

²¹ Pódcast disponible en: <https://open.spotify.com/show/6URVPwhEXuMUEflkBxr0ZL?si=b6578fa1222141f9>

²² Publicaciones de “Arte-Facto”: <https://arte-facto.generoyjuventud.ibero.mx/volumenes-antteriores/>

²³ Presentación del informe sobre violencias cruzadas para su consulta: https://youtu.be/_JRG5gZp1pk?si=KsgTcBLiO c1V3B6r

En la imagen 10 aparece la alumna Paola Rodríguez, quien nos apoyaba con las redes sociales del programa; la maestra Gloria Escobar Moya y la doctora Elvia González del Pliego Dorantes, integrantes del Programa de Género e Inclusión; la doctora Carolina Armenta Hurtarte, como integrante del Comité Consultivo del OGJ en representación del Doctorado en Estudios Críticos de Género, y la doctora Azucena Meza Uscanga, quien formó parte de la creación del OGJ y diseñó varias campañas de difusión implementadas en la IBERO desde el PGI.

Finalmente, como parte del trabajo en la RENIES, tuvimos la oportunidad de participar en la elaboración del Diagnóstico de Unidades de Igualdad en las IES 2023 que sirvió como base para identificar las fortalezas y áreas de oportunidad de las Unidades de Igualdad, pero también para conocer las afectaciones sociemocionales que padecen ante el estrés y las resistencias institucionales, quienes forman parte de esas unidades.

Asimismo, como última aportación al encabezar la Comisión de Violencia de Género y Discriminación, propusimos la elaboración de un diagnóstico similar al antes mencionado, pero sobre violencia por razón de género y discriminación en las IES que integran la Red. Para ello nos acercamos a las colegas de Intersecta, organización que ha diseñado e implementado diagnósticos similares con interesantes e importantes resultados. A finales de 2024 concluyó el diseño de este diagnóstico, durante 2025 se aplicó entre las IES y, esperamos que los resultados puedan compartirse a la par de la publicación de esta obra.

Conclusiones

El trabajo colectivo en la RENIES-Igualdad en estos nueve años de colaboración y comunidad, ha permitido aprender y aportar. Hemos compartido retos,

esperanzas, afectos, frustraciones, enojos y grandes logros. La Red es un organismo vivo que va cambiando con el tiempo gracias a las participaciones de quienes la integran. Esta pertenencia permite nutrirnos y acompañarnos desde el profesionalismo, la experiencia, la complicidad y el cariño en ese camino tan solitario que hacen, hacemos y hemos hecho quienes trabajamos en una unidad de igualdad, programa, dirección, coordinación de género. Trabajo que muchas veces se hace, sobre todo en las IES públicas, con pocos recursos. Esto además de un alto nivel de estrés en ocasiones también debido no sólo a las actividades y los proyectos que se implementan, sino también a las violencias que se padecen por parte de personas y/o grupos de personas que se niegan al cambio a favor de la igualdad, los derechos humanos, la justicia y la paz.

Me gusta pensar que el trabajo que hemos hecho en la RENIES y en las instituciones de las que somos o hemos sido parte es como lanzar una piedra a un gran lago, que al caer hace ondas que avanzan hasta perderles la pista, tocando hojas y seres vivos a su paso sin que sepamos hasta donde llegará la expansión de esa onda, ni su impacto. Tengo la certeza de que seguramente habrá colegas, alumnas, alumnos y alumnes, que habremos influenciado con el trabajo hecho, y esas personas algún día incidirán en donde se encuentren para transformar su familia, la sociedad, el país o el mundo en un mejor lugar para vivir y más justo para todas las personas. Entonces, todo lo hecho, enfrentado y vivido por nosotras en la Red y de manera individual, habrá valido la pena.

En especial, del trabajo realizado en la IBERO CDMX hasta julio de 2024, me alegra saber que dejamos desde el PGI un andamiaje institucional sólido para continuar construyendo y avanzando en la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en la universidad. Coincide con lo que alguna vez, ya al final, me comentó un estimado colega: “tu trabajo pareciera invisible, sin embargo, por su incidencia se puede identificar en la cotidianidad

en la IBERO. Hoy habrá quienes no lo noten pues ya lo ven como parte de la vida universitaria, pero si algún día esto se detiene, notarán que hace falta”. Todo lo que hicimos desde las distintas líneas estratégicas del PGI fue agregar azúcar a un vaso con agua: hace que nos sepa dulce, pero no sabemos quién puso el azúcar ni podemos verla, sin embargo, sabemos que ahí está.

REFERENCIAS

- Género e Inclusión IBERO (2023, 10 de noviembre). *La Cultura de Paz en las Instituciones de Educación Superior* [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/live/P0uAsqmXm-Q?si=bFVqZrLK3fimLF0_
- González, Valentina, ICM. (2017, 1 de noviembre). *Universidad Iberoamericana CDMX estrena baños ‘para todo género’*. Ibero Ciudad de México. <https://ibero.mx/prensa/universidad-iberoamericana-cdmx-estrena-banos-para-todo-genero>
- González, Valentina, Enríquez Cristoper, Cabrera, Iván. (2018, 25 de mayo). *Educación, herramienta para visibilizar la perspectiva de género desde las aulas*. Ibero Ciudad de México. <https://ibero.mx/prensa/educacion-herramienta-para-visibilizar-la-perspectiva-de-genero-desde-las-aulas>
- González, Valentina, ICM. (2018, 24 de agosto). *IBERO relanza Protocolo para la Prevención de Violencia de Género*. Ibero Ciudad de México. <https://ibero.mx/prensa/ibero-relanza-protocolo-para-la-prevencion-de-violencia-de-genero>
- González, Valentina, JCM. (2019, 10 de octubre). *Pone en marcha la IBERO el Observatorio de Género y Juventud*. Ibero Ciudad de México. <https://ibero.mx/prensa/pone-en-marcha-la-ibero-el-observatorio-de-genero-y-juventud>

- González, Valentina, ICM. (2021, 5 de octubre). *Mujeres en situación vulnerable y la IBERO crean diario de cocina mexicana*. Ibero Ciudad de México. <https://ibero.mx/prensa/mujeres-en-situacion-vulnerable-y-la-ibero-crean-diario-de-cocina-mexicana>
- Ibero Ciudad de México (2015, marzo). *Programa de Género e Inclusión*. Ibero Ciudad de México. <https://ibero.mx/programa-asuntos-genero>
- Ibero Ciudad de México (2019, 3 de mayo). *MujerEs IBERO: The Wo+Men Project, una iniciativa para promover el desarrollo de las mujeres*. Ibero Ciudad de México. <https://ibero.mx/prensa/mujeres-ibero-women-project-una-iniciativa-para-promover-el-desarrollo-de-las-mujeres>
- Ibero Ciudad de México (2023, 3 de marzo). *Iniciativa IBERO que abona al lenguaje incluyente, premiada en España*. Ibero Ciudad de México. <https://ibero.mx/prensa/iniciativa-ibero-que-abona-al-lenguaje-incluyente-premiada-en-espana>
- ONU Mujeres México (2015, Agosto 19,). *La Universidad Iberoamericana se une a HeForShe, movimiento de ONU Mujeres por la igualdad de género*. ONU Mujeres. <https://mexico.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2015/08/uia-se-une-a-he-for-she>
- Parajón, Thania, Pérez, Sarahí, ICM. (2019, 28 de junio). *IBERO inaugura bibliohemeroteca en clínica para personas con VIH-sida*. Ibero Ciudad de México. <https://ibero.mx/prensa/ibero-inaugura-bibliohemeroteca-en-clinica-para-personas-con-vih-sida>
- Rendón, Pedro, ICM. (2016, 28 de septiembre). *Presenta IBERO su Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género*. Ibero Ciudad de México. <https://ibero.mx/prensa/presenta-ibero-su-politica-institucional-de-igualdad-y-equidad-de-genero>

Rendón, Pedro, ICM. (2017, 14 de septiembre). *IBERO abre Doctorado en Estudios Críticos de Género*. Ibero Ciudad de México. <https://ibero.mx/prensa/ibero-abre-doctorado-en-estudios-criticos-de-genero>

EL RECORRIDO FEMINISTA DESDE LA CUARTA CONFERENCIA MUNDIAL DE LA MUJER A LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

Martha Patricia Aguilar Medina^{24*}

Sulima García Falconi^{**}

INTRODUCCIÓN

Dar cuenta de los procesos de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en las instituciones es un gran desafío y una asignatura pendiente en México. Si bien, se realizan normalmente múltiples y variadas evaluaciones de resultados, así como diagnósticos e informes, los cuales apor-

²⁴ *Psicóloga, Maestra en Psicología Clínica y con estudios de Doctorado en Ciencias Sociales. Profesora Investigadora en la Universidad Autónoma de Querétaro por más de 30 años, feminista, participante en el movimiento de mujeres impulsoras de la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer.

^{**}Sulima García Falconi es doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Guadalajara. Tiene maestría por la Universidad Autónoma Chapingo y licenciatura por la Universidad Autónoma de Querétaro. Fue fundadora y coordinadora de la Especialidad en Familias y Prevención de la Violencia de la FCPS-UAQ, junto con un grupo de profesoras de Género-UAQ. Ha impartido cursos por más de treinta años en la Universidad Autónoma de Querétaro e investigado sobre temas como pobreza, medio ambiente, violencia de género y políticas públicas con perspectiva de género.

tan una idea de los avances sobre las metas y objetivos trazados, la experiencia concreta supone una complejidad que va más allá de lo logrado hasta ahora, incluidos los efectos adversos, los obstáculos y las metas no conseguidas.

La gran afrenta que significó convertir un proyecto político de las mujeres en institución, mecanismo, método, estadística, teoría, sistema y ley, fue una toma de postura radical. En el proceso se evidenció que la magnitud de la transformación social, política, cultural y, sobre todo, la subversión en el orden de la subjetividad y el impacto en la forma de pensar la economía, es inmensa.

Sirva el presente trabajo para señalar 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 universidades e instituciones de educación superior. 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 UAQ, hoy, Dirección de Igualdad y no discriminación.

Concluye este texto con una serie de problemas y preguntas que se consideren indispensables para analizar las hipótesis que subyacen tanto al planteamiento de los problemas de género a resolver como las hipótesis que generaron estrategias y enfoques concretos para su solución.

UNA PLATAFORMA FEMINISTA GLOBAL

Transformar los objetivos trazados en las agendas feministas en política pública y por ende, en presupuesto, programa y agenda gubernamental, se despliega a partir de los compromisos suscritos por el gobierno mexicano ante Naciones Unidas, particularmente, la Plataforma de Acción de Beijing (PAM), la cual a muy grandes rasgos, consistía en el planteamiento de metas cuantificadas,

acciones, mecanismos, leyes, datos desagregados y presupuestos adecuados en las 12 esferas de preocupación analizadas en Beijing, cuyo despliegue se llevaría a cabo bajo el concepto de transversalidad, es decir, en todos los ámbitos y niveles de las instancias gubernamentales.

Las mujeres de todo el mundo respondieron a la convocatoria mediante las organizaciones no gubernamentales que ya desarrollaban diversos trabajos temáticos y sectoriales, tales como salud, educación, derechos sexuales y reproductivos, trabajo, pobreza, medio ambiente, arte, mujeres de pueblos originarios, etc., llevados a cabo con distintas poblaciones mucho antes de los años 90.

Las feministas mexicanas participantes en la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (CIPD) llevada a cabo en El Cairo, Egipto en el 94 y a la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (CCMM) que se llevó a cabo en el 95, en Beijing, China, decidieron seguir trabajando juntas. Es así que se crean las dos más amplias redes de organizaciones de mujeres, a saber: Foro de Mujeres y Políticas de Población y la Coordinación de Mujeres de Organizaciones Civiles por Un Milenio Feminista, respectivamente, quienes se dieron a la tarea de organizar y capacitar a las integrantes de las organizaciones de todo el país, así como documentar desigualdades y problemas, realizar diagnósticos e “Informes Sombra”. En el caso de Milenio Feminista, se creó La Campaña El Banco Mundial en la Mira de las Mujeres que fue el grupo dedicado especialmente al trabajo internacional, al cual se sumaron la Red de Promotoras y Asesoras Rurales, Red Género y Economía y Mujer y Medio Ambiente.

Es así que, en el establecimiento de las agendas de Naciones Unidas para el Desarrollo, producidas en el seno de las conferencias de los años 90, mujeres de todo el mundo organizaron sus luchas en torno a ejes temáticos consensuados en un esfuerzo circular entre las instituciones internacionales, nacionales y locales con las mujeres del movimiento feminista de las organizaciones no gubernamentales y civiles. En particular, las mujeres de la izquierda y centro-

izquierda, quienes durante esa década y las dos posteriores, además lucharon contra las visiones de derecha, sustentadas por otras mujeres que también participaron en la ONU en contra de avances sustantivos de los derechos humanos reproductivos de las mujeres.²⁵

Es en este encuentro entre el Sistema de Naciones Unidas, los gobiernos y las organizaciones de mujeres que se produjeron un sinnúmero de conceptualizaciones, herramientas metodológicas y técnicas, formas de incidencia política, métodos de formación, legislaciones e instituciones.

Milenio Feminista y el Foro de Mujeres y Políticas de Población se avocaron a gestionar los espacios frente y con el gobierno mexicano para transversalizar la perspectiva de género en todas las instituciones y sectores, poderes y legislaciones, además de impulsar la creación de los mecanismos necesarios y el sistema de información desagregado por sexo que posibilitara las ponderaciones pertinentes.

Dos acciones inéditas de incidencia que constituyen un parteaguas en la negociación y gestión política que se desarrollaron a finales del siglo xx por el movimiento feminista, fue sin duda la creación del método de análisis y diseño de presupuestos sensibles al género desarrollado por el Foro de Mujeres y Políticas de Población, a través de Equidad de Género, Ciudadanía Trabajo y Familia, A.C. El primer ejercicio consistió en una investigación coordinada por Gisela Espinosa Damián (2000) sobre el presupuesto a la salud reproductiva que se realizó en cuatro estados, uno de los cuales fue Querétaro. La propuesta metodológica que se diseñó en el grupo consistió en el análisis de series históricas de indicadores de salud reproductiva, análisis de presupuestos a la salud

²⁵ Este último aspecto sobre las diferentes posturas ideológicas y teóricas de los movimientos de mujeres y sus causas es de crucial importancia en la actualidad, pues marca diversos derroteros del imaginario radical del feminismo contemporáneo.

reproductiva y análisis de programas gubernamentales en materia de salud reproductiva. Los resultados evidenciaron que el presupuesto tiene un impacto directo en los indicadores. La segunda acción del grupo que sustentó este análisis fue el Seminario-Taller “Elaboración de Presupuestos Sensibles al Género” que fue sistematizado y publicado (Hofbauer, 2002), en el cual se describe la metodología y se desarrollan los conceptos básicos a tomar en cuenta.

La cúspide de los trabajos de Milenio Feminista, fue su participación en la organización del Foro de la Sociedad Civil sobre Financiación para el Desarrollo que se celebró del jueves 14 al sábado 16 de marzo de 2002 en el marco de la Conferencia Internacional para el Desarrollo, organizada por las Naciones Unidas en Monterrey, México, cuya finalidad fue tratar por primera vez cuestiones del financiamiento para el desarrollo, el primer intercambio cuatripartito de opiniones entre gobiernos, la sociedad civil, la comunidad empresarial y las partes interesadas institucionales sobre cuestiones económicas mundiales.

La campaña El Banco Mundial en la Mira de las Mujeres participó como organizadora del Foro de la Sociedad Civil de la Conferencia de Financiación para el Desarrollo. Un aspecto importante a destacar es que, por primera vez, las feministas, se hacían cargo de la organización y convocatoria de un foro alterno en materia económica a nivel mundial. En este esfuerzo también participaron: Equipo Pueblo, Transparencia, Red Mexicana Acción frente al Libre Comercio, entre otras organizaciones y mujeres de sindicatos.

Los hallazgos que La Campaña el Banco Mundial en la Mira de las Mujeres a través de Milenio Feminista lleva a las mesas temáticas de dicho Foro alterno fueron los resultados del análisis del Programa de Ampliación de Cobertura (PAC) desarrollado con los recursos de financiamiento a la reforma al sector salud del Banco Mundial, justamente el análisis de los presupuestos, objetivos del programa e indicadores se salud y morbi-mortalidad en siete estados: Aguascalientes, Guanajuato, Jalisco, Michoacán, Querétaro, San Luis Potosí y Zacatecas

(Milenio Feminista, Región Centro, coordinación que trabajo en conjunto del 95 al 2006), cuyas conclusiones evidenciaron que el presupuesto tiene un impacto diferenciado en materia de género. Estos resultados fueron publicados (Frade, 2002) y presentados a las instituciones financieras internacionales: Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo y Fondo Monetario Internacional en el contexto de la Conferencia mencionada. Tiempo después el Banco Mundial suscribió un acuerdo a través de su gerente regional Xavier Coll por el que se comprometió a incorporar dos intervenciones más al PAC: atención a la violencia hacia a las mujeres y atención al embarazo adolescente.

LOS DESAFÍOS DE UNA AGENDA GLOBAL EN MÉXICO

A partir de 1995, mujeres de las organizaciones civiles y no gubernamentales fortalecieron sus capacidades de gestión e incidencia política en todo el país.

A 5 años de la ccmm, se dio la alternancia en el poder en México. Esta antecala, permitió acceder a información, la apertura de espacios de diálogo, y otra forma de entender la relación de las instituciones con las organizaciones sociales. En realidad, era la plenitud de la instauración del modelo de ajuste estructural que modificó las relaciones entre el Estado, el mercado y la sociedad civil.

Una acción de la más importante relevancia en los albores de la transición en el poder en México que se dio en el 2000 fue sin duda los Seminarios Tripartitas que organizó La Campaña el Banco Mundial en la Mira de las Mujeres en 1999, en la que participó la sociedad civil, a través de las mujeres de las organizaciones sociales, las instituciones gubernamentales y las instituciones financieras internacionales como el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo.

Sin duda, en este proceso, mujeres universitarias mexicanas, participaron en convocatorias, acompañaron, se integraron al trabajo de las organizaciones o simplemente como sociedad civil organizaron trabajos conjuntos. En algunos casos, mujeres titulares de los principales programas de género reconocidos a nivel nacional fueron invitadas a participar como parte de las delegaciones oficiales en las conferencias internacionales y dentro de los consejos de participación ciudadana de todos los niveles de gobierno en todo el país. Mientras tanto, los estudios de género que ya se realizaban en las universidades e instituciones de educación superior, seguían su curso.

Es así que, se empiezan a crear instituciones, instancias y el propio mecanismo encargado de impulsar, promover y operar la transversalización de la perspectiva de género en el gobierno denominado Instituto Nacional de las Mujeres, el cual empezó a operar un año después del cambio, en 2001.

El gran trabajo de las feministas en este proceso está documentado en infinidad de libros, de los cuales destaco Cuatro Vertientes del Feminismo en México de Gisela Espinosa Damián (2009) y Un Fantasma Recorre el Siglo de Ana Lau (2011)²⁶ por la lectura sobre las diferentes causas, formas de participación y temas de abordaje.

Con base en la categorización definida por Cuatro Vertientes del Feminismo en México, Milenio Feminista desplegaba un feminismo civil, cuya coordinación de mujeres fue la más amplia en México hasta el 2000. Llegó a contar hasta con 245 organizaciones de todos los estados del país. Fue una democrática, ciudadana y descentralizada red de mujeres con una agenda acumulativa, integral y de largo aliento.

En otro orden, el Foro de Mujeres y Políticas de población con una estrategia diseñada desde otra lógica: es decir, con una agenda puntual, específica, de-

²⁶ Destaco ambos libros por que en ellos se hace un análisis de las diferentes formas de organización y participación del feminismo en México de esa etapa y refieren todo este trabajo.

limitada y acotada, con un marco teórico metodológico demarcado y objetivos estratégicamente definidos para su consecución, así como con la participación de mujeres seleccionadas desde la coordinación a partir de un perfil académico, de participación social y capacidad de gestión.

Con la participación de compañeras de diversas organizaciones en ambas redes el trabajo, sin lugar a dudas, se potencializó desde 1998 al 2006. Cada año se avanzaba en la consecución de mecanismos, leyes y métodos para la transversalidad, en colaboración con los gobiernos.

Por lo tanto, el sector educativo recibió el impacto de dicho proceso si bien, antes del 95, la educación superior en México contaba con algunas políticas institucionales de género que financiaban estudios de posgrado o líneas de investigación, pero no se contaba con una política de transversalidad.

CAMINOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

En la Universidad Autónoma de Querétaro, el primer proyecto de Centro de Estudios se propuso en 1993, fue un documento respaldado por el Programa Universitario de Estudios de Género a través de Graciela Hierro, por el Programa de Estudios de la Mujer firmado por Elena Urrutia y por el Área de Política y Cultura de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco con la firma de Mary Goldsmith. Contó, asimismo, con la posibilidad de financiamiento de la Fundación McArthur y la Fundación Ford. No obstante, fue denegada su institucionalización bajo el argumento de que no existían en la estructura universitaria las condiciones para su incorporación.

Es así que, parte del grupo impulsor del fallido intento de desarrollar una instancia institucional para los estudios de género, se suma a los trabajos de diagnóstico y seguimiento de la PAM de la CCMM desde ese mismo año. Se integran a Milenio Feminista y al Foro de Mujeres y Políticas de Población. Es por ello, que las feministas de la UAQ y de Querétaro tuvieron la posibilidad de conocer todo el recorrido por los distintos niveles de implementación de la PAM: internacional, nacional, estatal, municipal del proceso instituyente de las políticas públicas de género hasta aterrizar en la UAQ.

Por lo inédito de su emergencia cito el primer Diplomado sobre Políticas Públicas en México que se llevó a cabo en 1996 en coordinación con el Instituto de Administración Pública de Querétaro, A.C., denominado Mujer y Gobierno en el que participaron mujeres provenientes de la política nacional, académicas fundadoras de la cuarta ola del feminismo en México, artistas y mujeres de las organizaciones civiles y no gubernamentales.

Más adelante, se incidió en la constitución de diversas instituciones como la Agencia Especializada de Delitos Sexuales, años más tarde en la armonización de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, la ley de cuotas 70%-30% y el primer Instituto de Equidad de Género del Municipio de Querétaro, acciones impulsadas y coordinadas por Consolación González Loyola a quien acompañaron las feministas académicas.

No es ocioso mencionar que, a partir del 96, las feministas de la universidad junto con las mujeres de las organizaciones realizaron un sinnúmero de capacitaciones, talleres, estudios, monitoreos, rutas críticas, manuales, agendas, etc., las cuales fueron abriendo espacios de diálogo y colaboración.

No fue sino hasta 2007 que iniciaron políticas públicas de género en el sector educativo con el financiamiento a proyectos para que se implementara la transversalización de la perspectiva de género en las universidades, es decir, 12 años después de que se suscribiera la PAM por parte de los gobiernos en 1995.

Pero en realidad, se convirtió en una política educativa oficial hasta 2009 con la suscripción de un convenio de colaboración entre la Secretaría de Educación Pública a través de la Dirección de Educación Superior, el Instituto Nacional de las Mujeres y la Cámara de Diputados en 2009, llevado a cabo en la Universidad Nacional Autónoma de México.

Antes de 2009, en la mayoría de las instituciones de educación de los diferentes estados del país, las acciones llevadas a cabo estaban orientadas a la investigación y formación académica, así como al trabajo de incidencia en las instituciones gubernamentales, más no a la transversalidad de género en la propia institución.

Es así que, con la incidencia de este esfuerzo conjunto fue posible definir políticas institucionales que permitieran trabajar en coordinación y con un presupuesto que posibilitara sostener el proyecto.

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

A pesar de que ya había quedado muy lejos aquella primera propuesta de 1993 en la UAQ, los actos inaugurales del trabajo propiamente institucional de transversalidad de género fueron sin duda la definición del Programa Interdisciplinario de Estudios de Género en 2007. Un grupo de académicos y académicas fue convocado por la Dirección de Investigación y Posgrado de la UAQ, con criterios de selectividad definitivamente extraños. Afortunadamente, los lazos entre feministas posibilitaron la integración de quienes habían sustentado los estudios de género hasta ese momento. A final de cuentas, el trabajo quedó sólo en las manos de las feministas Sulima García Falconi, Leticia Guzmán Palacios y Martha Patricia Aguilar Medina.

Sin una estructura y con una coordinación sin reconocimiento institucional, dicho programa, al menos posibilitó la gestión de recursos para iniciar los trabajos de transversalidad.

Los años 2009 y 2010 fueron cruciales, una vez que se crea la RENIES y la UAQ participa en ella de forma institucional (no sin tropiezos), las autoridades no tuvieron otra alternativa que aceptar los proyectos que se desarrollaban como política educativa para todas las instituciones de educación superior.

En la UAQ se llevaron a cabo acciones que iniciaron en 2009, las cuales se mencionan a continuación para mostrar indicios de la estrategia que se implementó con la finalidad de lograr un impacto en todos los niveles al mismo tiempo:

1. Talleres de formación docente y de alumnas sobre la perspectiva de género en las 14 facultades de la Universidad en 2009.
2. Un laboratorio de políticas educativas de género para el funcionamiento de la UAQ (Rector, secretarios y directores) en el que participó la propia titular de la Dirección de Asuntos Universitarios de la SEP, doctora Sonia Reynaga, lo cual determinó que estuvieran presentes todos los titulares de las diferentes instancias. Los temas del ejercicio fueron Políticas Educativas de Género a cargo de la propia doctora Reynaga, Marco Legal de la Perspectiva de Género por María Vallarta y Presupuestos Sensibles al Género por parte de Rosalío Rangel.
3. Se gestionó y habilitó un salón para la integración del Centro de Documentación en 2010.
4. Se integró el Centro de Documentación Cecilia Loría Saviñón, con 843 títulos y recibido en donación 150, inaugurado en 2010. Este acto fue crucial ya que marcó un territorio y un nombre, es decir, un lugar de trabajo.

5. El II Coloquio Regional de Estudios de Género con los temas: Mujeres, Tráficos y poder con 49 ponentes en 2010.
6. Se realizaron las Jornadas de Transversalización de la Perspectiva de Género en las Instituciones de Educación Superior en la Región Central de México en 2010.
7. Se solicitó y habilitó la publicación de datos desagregados por sexo en todo el sistema de información pública de la UAQ.

LAS PREGUNTAS DE 2009

Iniciar el proyecto supuso volver a empezar el desafío a nivel institucional en los propios espacios de trabajo, una de las observaciones más importantes a lo largo de este recorrido: fue recuperar las enseñanzas del largo proceso feminista en el camino de convertir en derechos y política pública los sueños y las utopías.

De algún modo, había la confianza de que por tratarse de un espacio universitario sería más fácil, con argumentos, teorías, cifras, leyes, métodos, técnicas y estrategias, pero no fue sencillo.

Parte de las preguntas que se formularon en aquel momento fueron:

¿Y que puede ser todo lo que hacemos si los universitarios y universitarias no nos permitimos dejarnos atravesar por la emoción de saber a las mujeres y de pensar de otra forma a los hombres en su deslumbrante potencialidad de compañeros solidarios de causas justas?

¿Qué es la Universidad si todavía existen -y parece que no paran- los casos de mujeres que mueren por el sexo en el que habitan? ¿Si existen niños y niñas que son mirados y miradas como un pequeño pedazo de carne que satisface excesos violentos y per-

versos? ¿Qué función podemos asignarle a la Universidad con respecto a los rezagos sociales políticos y económicos de las mayorías, de sus jóvenes, de las mujeres?

¿Qué sentido tienen las IES si no tienen un compromiso social para crear una sociedad justa y vigorosa que tienda a pensar para hacer y hacer para transformar y crecer?
¿Tiene o no tiene la Universidad un compromiso social con sus mujeres?

Las respuestas están en las preguntas, y es desde ahí que pensamos que en ese momento la Universidad y las IES tendrían que abrir un espacio para el diálogo y cabida a la transformación que ya no tenía vuelta atrás. Su ley, su estructura, su proyecto no podía seguir si no se visualizaba a la otra parte que la conforma, con sus problemas, con sus rezagos, con su enorme potencia de crear y pensar.

LA INFLEXIÓN EN LA REALIDAD UNIVERSITARIA DESPUÉS DE 20 AÑOS

En la Universidad Autónoma de Querétaro, fue una coyuntura y una estrategia política de las feministas universitarias maestra Leticia Guzmán Palacios, la doctora Sulima García Falconi, la doctora Rosario González Arias, la licenciada Alma Rosa Moya Alvarado, la maestra Nubia Roveló Escoto, la doctora Aurora Zamora y quien aquí suscribe, maestra Martha Patricia Aguilar Medina, lo que dio lugar a la posibilidad de crear la Unidad de Género y alumnas que prestaban su servicio social, así como diversas abajo firmantes, que se sumaron a la solicitud de la firma de un Pacto por la Igualdad de Género en el contexto de las elecciones a Rectoría del periodo 2012-2018.

El Pacto constaba de 10 puntos entre los que se contemplaban la creación de una instancia especializada para hacerse cargo de la transversalidad de género en la UAQ, un Centro de investigaciones así como los cambios estructu-

rales en las leyes, normas, relaciones entre las instancias, etcétera; además se presentó un proyecto que contó con una estructura, funciones, objetivos, las tres funciones sustantivas de la UAQ: investigación, docencia y extensión.

Tres de los cuatro candidatos firmaron el Pacto. Una vez acontecidas las elecciones el Rector electo, doctor Gilberto Herrera Ruíz, sorpresivamente llamó al equipo para cumplir su compromiso. Era el día 28 de diciembre de 2011, presentamos el proyecto argumentando a partir de un diagnóstico, los acuerdos emanados de la CCMM, la PAM, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, las políticas educativas ya planteadas por la SEP, etc. Él asintió diciendo “es justo y vamos tarde”.

En el proyecto se había anexo un levantamiento del inmueble que se nos asignó. A partir de ese momento comenzó la remodelación y tomamos posesión meses más tarde, mientras las actividades se realizaban en el Centro de Documentación Espacio Morado Cecilia Loría Saviñón en la Facultad de Psicología.

Finalmente, se creó Género UAQ el 17 de agosto de 2012, en las instalaciones remodeladas en el ex edificio del TECAAL. Género UAQ contaba con una estructura y funciones acorde a las tres funciones sustantivas de la Universidad: investigación, docencia y extensión. Como instancia especializada en la transversalidad de género, estudios de género y extensión de la perspectiva de género en grupos, comunidades e instituciones con su Centro de Documentación Cecilia Loría Saviñón.

Lo que se había soñado 20 años atrás pero además con los estudios y experiencias de trabajo, formación e investigación de todos estos años, con respaldo institucional, aunque sin presupuesto propio, ni las cargas académicas correspondientes para responder a la demanda ya generada.

El trabajo fue exhaustivo, vasto, complejo, arduo, interminable. Instituciones, comunidades, organizaciones, funcionariado y personas acudieron a soli-

citar cualquier cantidad de diplomados, cursos de formación, apoyos, colaboraciones, documentos, estudios, diagnósticos, datos, auxilio.

Se inició con actividades de investigación, formación y extensión. Por la importancia que revistieron por lo creativo y novedoso de sus métodos, así como por el impacto a nivel social, institucional y académico se mencionan a continuación los siguientes, cuyo análisis permitirá extraer algunas lecciones aprendidas, discusión acerca de sus efectos, así como algunas notas sobre sus alcances e implicaciones más relevantes.

Investigación

1. Los proyectos relacionados con la población de las colonias más vulnerables de cuatro polígonos del Subprograma de Seguridad Municipal 2012 para el Municipio de Querétaro. En este ámbito, se desarrolló el proyecto más aglutinador, creativo, sistemático y novedoso que pudimos haber realizado hasta 2016. Recorridos exploratorios para ciudades seguras para las mujeres y Redes de Mujeres por la Paz y la Seguridad. En los cuales, se creó una red de mujeres con propuestas comunitarias para recuperar el espacio público, las marchas exploratorias realizadas por mujeres de las colonias pertenecientes a dichos polígonos, así como un gran taller de formación y diagnóstico de la violencia realizado en la UAQ con la presencia de 150 mujeres. Trabajos que implicaron un cúmulo de desafíos metodológicos, teóricos, prácticos y de estrategias de investigación. En dicha experiencia destaca el diseño y adecuación de una herramienta metodológica y los instrumentos para su sistematización y análisis creados por la doctora Esperanza Díaz-Gue-

rrero Galván en el marco de estudios territoriales con perspectiva de género y ciudades seguras para las mujeres. La puesta en marcha del proyecto también contó con la experiencia de la maestra Marilú Servin, quien destaca por el vasto conocimiento en el manejo de técnicas de aproximación a comunidades. Y por supuesto, la participación de la doctora Sulima García con su experiencia sobre el tema de violencia de género, la doctora Leticia Guzmán por su trabajo comunitario y psicosocial, así como la doctora Charo González, la doctora Nubia Roveló y la especialista Alama Rosa Moya Alvarado.

2. El diagnóstico cualitativo de las universitarias de la UAQ, realizado a partir de grupos focales, cuya información se analizó con la metodología de análisis del discurso. Un gran trabajo y un enorme despliegue de esfuerzos para reconocer de viva voz, la experiencia de alumnas, docentes y trabajadoras administrativas, como mujeres pertenecientes a la institución. Fueron muchas voces dando su testimonio de experiencias de violencia, discriminación, subordinación, segregación, injurias, amenazas y complejidad de vidas. Pero también, el orgullo, la satisfacción y el poder que estas mujeres reconocieron por trabajar y estudiar en la universidad.
3. La sistematización de la información y procesamiento de problemas y propuestas de los talleres, diplomados y cursos de formación que se llevaron a cabo de 2012 a 2016 que son un valioso archivo para las personas que deseen reconocer los problemas enfrentados por las mujeres de instituciones durante ese periodo.
4. La sistematización de información de talleres con el alumnado de la UAQ sobre género, lazo social y medio ambiente.

5. Los distintos análisis de información estadística que arrojaron valiosa información sobre la distribución de mujeres y hombres en las diferentes facultades y carreras de la UAQ, así como del aparato administrativo y académico.

Formación

Resalta aquí la inmensa capacidad de quienes participaron en el diseño, operación y logística de todo el proceso. La inmensa capacidad de problematizar, fundamentar los contenidos de cada módulo propuesto, a nivel teórico, metodológico, así como el diseño del arsenal de herramientas para transmitir al alumnado el bagaje de la perspectiva de género. Un dechado de alegría y creatividad puestas al servicio de la categoría de género, el conocimiento sobre la igualdad, la diferencia, la equidad, la transversalidad, el lazo social y el cuidado del medio ambiente. En una síntesis breve se enlistan a continuación:

1. Cursos, talleres y diplomados para docentes sobre género, currículum y medio ambiente, lo cuales se desarrollaron con una metodología de trabajo participativo, la cual aportó un catálogo amplio de indicadores para la transversalidad en el currículum.
2. El diseño de una materia transversal que contenía tres ejes: género, lazo social y medio ambiente, la cual, se pretendía quedara incorporada a la curricula de todas las facultades.
3. El laboratorio de políticas educativas con perspectiva de género II para el funcionariado de la UAQ, el cual pretendía sensibilizar a los funcionarios y funcionarias de primer nivel sobre la transversalidad de género. El programa contempló temas macroeconómicos, desde una perspec-

tiva crítica, el papel de las políticas públicas e institucionales, así como el presupuesto con perspectiva de género.

4. La creación de la Red Genera con la participación de estudiantes, la aplicación del método de configuración de dichos espacios y su reconocimiento institucional, en la cual, el conocimiento de las estrategias del trabajo en terreno volvió a quedar a cargo de la maestra Marilú Servín quien desplegó todas sus capacidades como trabajadora social, feminista y experta en redes.
5. La realización de la IV Reunión de Universidades Caminos hacia la Igualdad de Género realizada en la UAQ por la Red Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior Caminos a la Igualdad de Género RENIES-Igualdad, en la que participaron 75 representantes de IES provenientes de todos los estados del país.

Extensión

Con el sector gubernamental.

1. Conferencias magistrales abiertas a todo público sobre género, sexualidad, cuerpo, liderazgo, violencia, democracia, políticas públicas, presupuestos públicos con perspectiva de género, diversidades, entre muchos otros temas.
2. Dos amplios eventos sobre género y democracia, en los que participaron muchas mujeres de los ámbitos político, académico y electoral, que incidieron en la vuelta de timón sobre la paridad de género en la contienda electoral intermedia de 2016 en Querétaro.

3. Diplomados, talleres y laboratorios sobre política pública con perspectiva de género, cultura institucional con perspectiva de género, liderazgo social de las mujeres, contraloría social, prevención de la violencia, modelos de contención para el personal de atención de mujeres víctimas de violencia, propuestas de trabajo clínico para personal que atiende a las mujeres víctimas de violencia, el trabajo de contención y el propio diseño de estrategias y métodos para el trabajo con las personas que atendían a mujeres violentadas.

Con el sector social

1. Los talleres de capacitación sobre incidencia política y liderazgo de género a organizaciones de mujeres que deseaban participar.
2. La iv Reunión de Universidades e Instituciones de Educación Superior Caminos para la Igualdad.

La iv Reunión Caminos hacia la Equidad de Género en 2013, realizada en Querétaro los días 14 y 15 de noviembre, reunió a treinta y un centros o áreas de género de universidades e instituciones de educación superior de todo el país, setenta y un participantes, de las cuales, cincuenta y una llegaron de diversos estados del país y veinte del estado de Querétaro.

Fue una reunión prolífica, ordenada, gozosa, espacio de encuentro que desplegó posibilidades infinitas de diálogo, de posturas comunes, de apuestas compartidas, pero también de debate, de disquisición, de replanteamientos.

El objetivo fue intercambiar avances y experiencias de transversalización de la perspectiva de género en las universidades e instituciones de educación superior, con el fin de plantear estrategias y acciones conjuntas.

A nivel teórico se recuperaron las disertaciones feministas sobre la violencia de género o hacia las mujeres que tienen como punto de partida la crítica al sistema patriarcal, así como otras miradas acerca de la posición de las mujeres a nivel histórico y contextual provenientes de diferentes disciplinas.

A nivel metodológico el conocimiento que se construyó parte de la disección de categorías y conceptos para actualizarlos a las coordenadas de espacio y tiempo, sobre todo, en el entendido de que estamos frente a un ámbito de violencia generalizada y manifestaciones del lazo social y la subjetividad que han mutado de forma respecto del sujeto de la modernidad.

Asimismo, desde una normatividad crítica, a nivel metodológico, en realidad se trata de crear espacios para pensar, para dialogar, para inventar nuevas rutas desde una perspectiva académica, pensar la universidad y las IES desde la transversalidad como espacio de intersección entre las determinaciones sociales, económicas y culturales y las relaciones sociales en el contexto específico del día a día, por ello se decidió utilizar un método discursivo en su versión grupal.

A nivel institucional, el trabajo colectivo es una directriz que ha marcado a las propias IES y fundamentalmente por ser un espacio privilegiado para potenciar y como espacio multiplicador en la transformación de las relaciones de género y lograr la igualdad entre mujeres y hombres al interior de las IES y socialmente.

Este esfuerzo no hubiera sido posible sin el trabajo y compromiso de la maestra Marilú Servín Miranda, la maestra Leticia Guzmán Palacios, la doctora Sulima García Falconi, la doctora Rosario González Arias, la licenciada Alma Rosa Moya Alvarado, y Martha Patricia Aguilar Medina, quienes aportaron todos sus conocimientos metodológicos y teóricos, así como técnicos y logísticos para la realización del proyecto.

LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE GÉNERO EN LA UAQ

A partir de 2018, cuando se da el cambio de administración y rectoría en la UAQ, ocupa el cargo la doctora Teresa García Gasca, con una política evidentemente sensible a los temas de género, diversidades e inclusión.

Los años siguientes se avanzó en la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género con pasos muy firmes. Inicialmente, se estableció la Coordinación de Igualdad de Género, se elaboró el Protocolo de Atención a la Violencia, así como un Plan de Igualdad para toda la Universidad.

Fue la mirada y trabajo inconmensurable de una joven sagaz, inteligente, generosa e impetuosa la especialista Michelle Villanueva, el que sostuvo la realización de toda la estrategia de institucionalización. Su trayectoria le dio los elementos suficientes para implementar los mecanismos, la normativa y los cambios específicos necesarios.

La orientación de los esfuerzos a partir de este periodo se encaminó, además de continuar con el trabajo formativo, a la elaboración, gestión y negociación del marco jurídico, la estructura organizativa para la igualdad de toda la universidad. Fue así que se hizo posible la operación de una instancia reconocida formalmente.

Es innegable que la voluntad política juega un papel preponderante que sumada al trabajo sostenido crea los escenarios propicios para que el proceso instituyente se logre.

Siguieron a esta escalada de procesos, la instalación del Comité Universitario de Igualdad de Género y No Discriminación en 2022, así como el 1er Encuentro Igualdad, con el objetivo de generar un espacio de diálogo sobre los ejes de la Declaratoria “Camino para la Igualdad” RENIES para analizar el camino recorrido y los retos a futuro en la gestión de las mujeres en las rectorías del país. Los resultados de dicho evento fueron la participación de 11 rectoras,

la firma del Pacto por la Igualdad y la integración de la Red de Rectoras. Finalmente, se crea de la Dirección de Igualdad de Género y no Discriminación en 2023 con 5 coordinaciones: Coordinación de Igualdad Sustantiva, Coordinación de Diversidades y Disidencias Sexuales, Coordinación de Capacitación y Vinculación y la Coordinación de Transversalización e Institucionalización.

En 2024, entre muchas otras actividades, como un acto de justicia, se reabrió el Centro de Documentación Cecilia Loría Saviñón “Espacio Morado”.

Ahora bien, de este inmenso recorrido de 30 años, de los cuales la mitad ha sido en colaboración de la RENIES-IGUALDAD, se pueden recuperar muchas enseñanzas, lecciones, preguntas y dudas.

De cualquier manera, las ciencias y disciplinas sociales y humanas están a la espera de los hallazgos que este proceso ha desencadenado, así como sus teorizaciones.

LA PROMOCIÓN DE LA PERSPECTIVA FEMINISTA EN LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES DE LA UAQ

En este tránsito de los problemas, necesidades, intereses y deseos que fueron consignados en la ONU, en la PAM y luego suscritos por mecanismos y leyes; métodos y técnicas concretas en cada nivel de gobierno. Las universidades han tratado de hacer lo propio en cada facultad en cada espacio académico, en cada programa educativo. Por la experiencia, el trabajo serio y comprometido, así como sus logros, se expone un caso específico de la UAQ, en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.

La finalidad consiste en que se pueda apreciar la amplitud y la complejidad del trabajo que se trazó hace 30 años y que se ha realizado con el acompañamiento de la RENIES hace 15 años.

Es así que en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UAQ, los esfuerzos por transversalizar la perspectiva de género iniciaron en 2007, en el que se intentó construir una red de personas universitarias que investigaran problemáticas de género, sin embargo, esta idea no prosperó ya que en realidad en esa época, se hacía muy poca investigación con un enfoque de género; como consecuencia, organizamos un foro sobre estudios de la mujer.²⁷ En la convocatoria señalamos nuestra intención: “Es innegable que en Querétaro se realizan estudios sobre género, sin embargo, existe un desconocimiento entre los investigadores sobre los hallazgos de las/los colegas en esa materia. Esta realidad ocasiona que no exista un enriquecimiento metodológico y que no haya una fuerte incidencia para la superación de las desigualdades de género. En consecuencia, este primer Foro surge como una forma de conocer las temáticas para abordar la cuestión de género en la entidad”. Acudieron 25 personas de diversas instituciones queretanas, no sólo educativas; aunque muy pocos trabajos se pensaban desde el género.

De los objetivos de la Reunión de 2009 tuvo importancia, sobre todo, impulsar los Estudios de Género, la primera acción fue diseñar y ofrecer la Unidad de Aprendizaje: Relaciones de género y construcción de la equidad, la cual se convirtió en la primera Unidad de Aprendizaje con PG dentro de la UAQ. Su objetivo principal era “formar en esta temática a alumnas y alumnos de las diferentes disciplinas humanistas, sociales y científicas, para que conozcan las complejidades de los sistemas de sexo/género y sus distintos ámbitos de expresión. Sólo el estudio del funcionamiento de este sistema de jerarquías sociales, que se construye en torno a la diferencia sexual de mujeres y hombres, posibilita la discusión reflexiva y el planteamiento de cambios estructurales”. Con

²⁷ El 1er. Foro, sobre los Estudios de la Mujer y de Género en Querétaro realizado en la ciudad de Santiago de Querétaro, los días 22, 23 y 24 de febrero de 2007, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, de la máxima casa de estudios del estado.

esta experiencia se tuvieron cuatro generaciones de estudiantes que, después, formarían sus propias colectivas de estudiantes feministas y continuarían fortaleciendo el movimiento feminista en Querétaro. Esta Unidad se transformó, en 2015, en Unidad de Aprendizaje “Género y Ciencias Sociales” cuya fundamentación fue que: “La FCPS tiene entre sus compromisos institucionales elevar la eficiencia terminal de sus licenciaturas. Asimismo, como puntal social debe proveer las herramientas teórico-metodológicas necesarias para que los estudiantes y la población en general tengan la capacidad de entender que la perspectiva de género es necesaria para la construcción de una sociedad donde las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades para expandir su potencial humano en todas sus dimensiones”; y su objetivo: “Formar en estudios de género a las y los estudiantes de las diferentes disciplinas humanistas, sociales y científicas, buscando que dichos estudios impacten su futuro ejercicio profesional”. En 2012, durante sólo un semestre, se presentó la materia optativa: “Feminismo postcolonial” cuyos objetivos particulares eran: “Analizar las propuestas de la teoría feminista y la teoría feminista poscolonial. Comprender los aportes que brindan para el estudio de los diversos grupos sociales (pueblos originarios; campesina/os; minorías sexuales; mujeres rurales; mujeres migrantes; mujeres afrodescendientes; entre otras); y Analizar el problema de la diversidad cultural con un enfoque de los Derechos Humanos de las mujeres y comprender los conceptos igualdad y diferencia desde América Latina”. Fue muy interesante darse cuenta de que el estudiantado de otras facultades estaba interesado en estos temas, como había sucedido también con la Unidad de conocimiento ya ofrecida. En 2016, se realizó la reestructuración de la carrera de Sociología de la FCPS de la UAQ; en ella se introdujo una materia en quinto semestre intitulada “Género y ciencias sociales” con la que se impulsó la perspectiva de género como herramienta teórica-metodológica para explicar diversos problemas sociales. Se procuró que en los objetivos mínimos de cada

materia de esa carrera se introdujera la PG, con lo cual ya no fue tan relevante para el estudiantado y el mismo profesorado mantener una unidad específica de género. Así también, se introdujeron materias optativas que tuvieron como base explicar la desigualdad entre mujeres y hombres. La licenciatura de Relaciones Internacionales introdujo, en 2017, en su mapa curricular las materias Género y Relaciones Internacionales –cuyo objetivo es: “[que] Las y los estudiantes conocerán la base de la teoría de género, sus aplicaciones y aportes en el estudio de las relaciones internacionales, así como el lugar que esta perspectiva ha adquirido en el sistema internacional a través de organismos y tratados internacionales”–, y Sustentabilidad, Género y Ciudadanía.²⁸ Sin embargo, el paso de los años ha exigido que se ofrezcan unidades específicas o diplomados para abordar los desafíos que la sociedad contemporánea impone a mujeres y hombres, motivo por el cual con el paso de los años se han diseñado diplomados para problemas sociales emergentes con PG. La extensión de la discusión teórica y metodológica desde el género y otras desigualdades sociales provino del grupo de profesoras de la FCPS convencidas de la importancia de la transversalidad de la PG en el currículo.

En el nivel de posgrado también se contribuyó con una propuesta feminista desde la FCPS. El 29 de julio de 2012 empezó a funcionar el posgrado Especialidad en Familias y Prevención de la Violencia (EFPV), aunque el registro ante la SEP inició el 12 de diciembre de 2013.²⁹ Después de dos años de diseño y organización un grupo de profesoras, pusimos en funcionamiento esta propuesta curricular para el posgrado, con la intención de “Formar profesionales que contribuyan a la construcción de ciudadanía desde la perspectiva de la democratización familiar, como una estrategia de prevención primaria de la vio-

²⁸ Este curso está basado en la materia transversal Género, ciudadanía y medio ambiente, propuesta por la Unidad de Género de la UAQ.

²⁹ Su clave ante la Dirección General de Profesiones es: 644701.

lencia familiar”, cuyos objetivos particulares³⁰ son los siguientes: “Reconocer a la familia como una institución con estructuras diversas dentro de las cuales se generan conflictos de autoridad y poder que pueden llevar a relaciones de violencia o de negociación y corresponsabilidad; Reflexionar la perspectiva de la democratización familiar como una alternativa para construir relaciones de corresponsabilidad, participación en la toma de decisiones, consenso, equidad de género y justicia intergeneracional; promover la reflexión para desarrollar alternativas de comunicación apreciativa, respetuosa y productiva en las relaciones familiares cotidianas; Aplicar el enfoque de la democratización familiar a partir del planteamiento de una propuesta de intervención que esté dirigida a la prevención primaria de la violencia; acompañar a las instituciones en la incorporación de la perspectiva de democratización familiar en sus programas sociales y políticas públicas; promover redes de democratización familiar”.³¹ En 10 años, el logro de este posgrado se reflejó en su alta eficiencia terminal, ya que se titularon 100 personas de 104 inscritas.

La EFPV fue un posgrado profesionalizante, es decir, que le dio peso a la metodología para realizar propuestas de intervención en las familias; con el fin de transformar las dinámicas que obstaculizaban las relaciones basadas en el apoyo y los cuidados mutuos. El carácter profesionalizante, en este caso, lo pensamos como el conjunto de caminos propuestos para un mejor entendimiento de la realidad familiar y la búsqueda de un cambio hacia formas de

³⁰ Con estos objetivos como guía, la especialidad entró al Programa Nacional de Posgrados de Conacyt en 2013, ratificando su permanencia en 2015, 2017 y 2020. En 2019 fue aceptada la reestructuración que el Núcleo Académico Básico de este posgrado presentó ante el Consejo Universitario, donde sólo se introdujo la materia Elaboración de Proyectos I en lugar de Transversalidad e instituciones.

³¹ Del Plan de Estudios de la EFPV. Para cumplir con estos objetivos se preparó un mapa curricular con diez materias: Autoridad y poder en las familias, Violencia de género, Transiciones familiares, Transversalidad e instituciones, Optativa I, Identidades de género, Vida familiar y Niñez, Vida familiar, jóvenes y adultos mayores, Elaboración de Proyectos y Optativa II.

convivencia más armónicas, vivibles y sin violencia al interior de las familias. En ese sentido, el grupo de profesoras de la especialidad, al no estar formado por psicólogas y, por tanto, no tener el bagaje teórico-metodológico para atender los problemas psicológicos ocasionados por la violencia familiar, se pensó en prácticas de prevención primaria, a un nivel de sensibilización, que implica evitar la violencia antes de que ocurra (Krug *et al*, 2003, pp. 15 - 71, tomado del Plan de Estudios de la EFPV). Desde ese momento, la Dra. Esperanza Díaz-Guerrero Galván, con mucha experiencia en proyectos y diagnósticos sociales, presentó una propuesta que tomaba mucho de la metodología del Marco Lógico proveniente del círculo de profesionales de la CEPAL y de otros metodólogos latinoamericanos. Su propuesta se plasmó en la Guía Metodológica de la EFPV que se utilizó en los talleres de Elaboración de Proyectos y que, con la anuencia del equipo del Núcleo Académico Básico, fue cambiando con los años.

También, con base en esta guía se diseñaron, teniendo como unidad de análisis la diversidad de familias, temas tales como: autonomía femenina, prevención de violencia en el noviazgo, creación de redes de apoyo, resolución creativa de conflictos y su manejo no violento, transversalización de programas educativos, corresponsabilidad del trabajo doméstico y de cuidados, fomento de masculinidades no hegemónicas, socialización democrática de género, igualdad en los roles y abatimiento de los estereotipos de género, crianza democrática, educación sexual humana con enfoque de género, generación y democracia, respeto a la identidad de género, orientación sexual y en general, a la diversidad sexual, entre otros. Se observa, que la teoría de género en su línea del cuidado fue la base de este posgrado, y su metodología hacia el cambio social fueron los cuidados experimentados por las personas en su cotidianidad.

La guía permitió al estudiantado de la especialidad, diseñar, en el transcurso de un año, un proyecto de intervención que buscara cambiar las dinámicas familiares basadas en mandatos de género tradicionales hacia relaciones fa-

miliares más igualitarias, es decir, cambiar a dinámicas cuya autoridad fuera equilibrada, que consideraran los intereses y necesidades de sus integrantes y, por tanto, que respetara sus derechos. En el cumplimiento de esta meta, las perspectivas teóricas que se impulsaron fueron las de género, de generación y de democratización familiar. Aunque, debido a la temporalidad de la especialidad que era de un año, el estudiantado no podía aplicar su propuesta; se realizaba el diagnóstico situacional de las familias utilizando diversas herramientas metodológicas y se diseñaba un proyecto de intervención, aunque no se podía observar, dentro del posgrado, la dirección real del cambio. Desgraciadamente, debido a las nuevas políticas del actual CONAHCYT, la especialidad salió, en 2023, del Programa Nacional de Posgrados de Calidad que otorga reconocimiento al estudiantado.

La especialidad también promovió la productividad académica. En efecto, desde 2012 la producción académica aumentó debido a las tesis, tesinas y proyectos de investigación e intervención que surgieron de la Especialidad en Familias y Prevención de la Violencia, (un poco más de 100 proyectos de intervención en diez años). Aun así, algunos estudiantes criticaban que la guía los constriñera, efectivamente, tenían que apegarse a los pasos plasmados en ella, pues al tener que cumplir con las temporalidades institucionales el profesorado presionaba al estudiantado para lograr el término de los proyectos de intervención en tiempo y forma.³² Sin embargo, más allá de estas críticas, existían otras más centrales para mejorar nuestro posgrado, en efecto, faltaba profundizar en una epistemología feminista según la cual “la persona que conoce está situada y por lo tanto el conocimiento es situado, es decir, refleja las perspectivas particulares de la persona que genera conocimiento, mostran-

³² Esta especialidad desde 2013 obtuvo su ingreso al Padrón de Posgrado de Excelencia del CONACYT y, por tanto, tiene que cumplir con los estándares de calidad de éste; ha sido evaluada en tres ocasiones y permanecido desde entonces en el PNPC.

do cómo es que el género sitúa a las personas que conocen” (Blázquez Norma, 2012, p. 28). Sin embargo, se impulsó que los distintos contextos en que viven las personas sean incluidos como parte de sus vivencias, así las desigualdades de género, junto con las de etnia, raza, clase social, edad, sobre todo, son revaloradas para dar significado a la existencia cotidiana de las familias que se recoge a través de los diagnósticos. Con una metodología de este tipo se buscaba la construcción de un cambio social proveniente de las necesidades y los intereses de los y las integrantes de la familia, sobre todo de las mujeres y de las infancias. En este punto, desempeñaron un papel crucial las propuestas participativas que ponían el punto de partida en preguntarle a las y los sujetos de la colaboración, –toda acción de cambio social es una colaboración entre el sujeto que conoce y sujeto por conocer–, sobre su situación deseable, es decir, a dónde querían llegar los sujetos con el cambio en sus familias. Siempre se pensó que este vínculo transmuta el poder sobre otro, por un poder con otros coligados por los cuidados. Sólo desde la mirada de género es posible que los vínculos entre hombres y mujeres se fortalezcan; no desde lo punitivo sino desde una urdimbre de colaboración, cuidados y apoyo mutuo. Siempre hemos buscado sensibilizar y liberar a hombres y mujeres de mandatos de género –junto con los de raza, de etnia, de edad, de clase social– opresivos.

Después de esta larga marcha se desprenden una cascada de preguntas sobre la posición de las mujeres de las universidades e instituciones de educación superior frente y en el poder, el saber, el deseo y la economía.

Los desafíos fueron inmensos, cuyo ritmo, rumbo y tiempos fueron variables. Los puntos de arribo posibilitan el planteamiento de inquietantes preguntas que pueden orientar alguna disquisición a futuro:

1. ¿Cuáles han sido los efectos del trabajo realizado hasta ahora? Primera pregunta que no se refiere ni a los resultados ni a los logros, ni a los productos, sino a los efectos políticos, económicos, legales, científicos, culturales, filosóficos y subjetivos de lo que se ha puesto en práctica hasta ahora.
2. ¿Cuáles son las lógicas que se han desprendido de lo transmitido, de lo construido, de lo constituido, o lo estatuido hasta ahora? Entendiendo por lógica a las formas de pensar, deducir, problematizar, solucionar y resolver las incógnitas que se van presentando en el camino.
3. ¿Reglamentar, normativizar, sancionar, reparar, presupuestar, programar, categorizar e indiciar han sido los instrumentos idóneos para generar las transformaciones que se necesitan para crear otras formas de lazo social entre hombres y mujeres?
4. ¿Los sistemas de programación informáticos de las universidades destinados a evaluaciones, promoción, permanencia y contratación laborales son o están adecuados para la captación, procesamiento, análisis y predicción de las desigualdades en materia de género?
5. ¿Cuáles son los contenidos, los métodos, técnicas y los enfoques teóricos que se han empleado y cuáles son las narrativas y las prácticas concretas que se desprenden del trabajo realizado?

CAMPOS DE PROBLEMATIZACIÓN

El hecho de haber asumido una agenda de derechos humanos de las mujeres como punto de partida y lenguaje de consenso no agota de ninguna manera el amplio e inconmensurable programa feminista, ni sus posibilidades de teorización.

Sobre la categoría de violencia es importante problematizar su conceptualización y su forma de abordaje en el contexto universitario. Pues si bien ha sido una herramienta necesaria y operativa, en la práctica académica tiene sus limitaciones y excesos. Una categoría que nombra todas las dimensiones de las relaciones entre hombres y mujeres pierde su potencialidad explicativa y específica.

Asimismo, es de toda pertinencia identificar los límites de lo pasible de ser reglamentado y las formas que adquiere, así como las formas y objetos de abordaje legal. Revisar en qué medida la lógica legal, reglamentaria, punitiva sancionadora, es solución inequívoca y sus efectos en el lazo social en las universidades.

Es urgente insistir en la espesura de la densidad teórico metodológica que implica el trabajo de transformación cultural, social y subjetiva del género, la recuperación de la episteme que ha permitido revisar hipótesis de trabajo político, grupal e individual, así como las grandes preguntas sobre el poder, el deseo, la subjetividad, las identidades, el papel del lenguaje y la palabra.

Respecto al poder, es necesario volver a introducir al análisis la dimensión política, no sólo en el sentido práctico sino en su sentido histórico. Este es un gran proyecto universitario de reinención de sujeto académico, la RENIES con su trabajo ha cambiado su configuración ¿Cuál es la posición de las mujeres frente al poder, frente al saber, frente al tener, frente al deseo, frente al otro? ¿Cómo es esa mujer que queremos ser?

Y quizás, el punto más complejo lo constituya el debate sobre el posicionamiento político frente a la economía global y en México, así como los retos sobre la relación naturaleza-sociedad.

REFERENCIAS

- Blázquez Graf, Norma (2012). Epistemología feminista: temas centrales. En Norma Blázquez, Fátima Flores, Maribel Ríos, (Coords.) *Investigación feminista. Epistemología, metodología y representaciones sociales* (pp. 21-38). UNAM.
- Espinosa G. coord.(2000) *Compromisos y Realidades de la Salud Reproductiva en México. Una Mirada a la Situación Nacional y a Cuatro Estados*, México: UAM-X.
- Espinosa G. (2009) Cuatro vertientes del feminismo en México. Diversidad de rutas y cruces de caminos, México: UAM-X.
- y Ana Lau (2011) *Un fantasma recorre el siglo. Luchas feministas en México 1910 – 2010, 1ª Edición*, México: UAM-X.
- Frade, Laura coord. (2000) *Equidad, Participación y Coherencia. El Banco Mundial en el Beijing + 5, sus políticas de equidad*, México: El Banco Mundial en la Mira de las Mujeres, Ed. Morevallado.
- Hofbauer Helena, et. al (2002) *Presupuestos Sensibles al Género: Conceptos y Elementos Básicos*, México: Secretaría de Salud.

ANEXOS

1. Directorio de instituciones de educación superior participantes en la red nacional “caminos hacia la igualdad” 2009-2025
2. Constancia que formaliza la creación de la RENIES-Equidad
3. Acuerdo por el que el Consejo Nacional de la ANUIES aprueba la RENIES-Igualdad.
4. Declaratoria de la Reunión de Universidades Públicas Caminos para la Equidad de Género en las IES, 3 y 4 de agosto de 2009.
5. Declaratoria de la RENIES-Igualdad, Toluca, Estado de México, 17 y 18 de octubre de 2019.
6. Declaratoria Igualdad de género en las IES, Hermosillo, Sonora 18 y 19 de octubre de 2024.

Anexo 1. Directorio de instituciones de educación superior participantes en la red nacional “caminos hacia la igualdad” 2009-2025

| Instituciones de Educación Superior | Participantes |
|--|--|
| Benemérita Universidad Autónoma de Puebla | Laura Gómez Aguirre, Araceli Velasco María, Korina Gutiérrez Ramírez, Juan Carlos Pinacho Cruz, Elva Rivera Gómez, María del Carmen García Aguilar |
| Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C. | Rosario Román Pérez |
| Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico en Electroquímica, S.C. | Luis Antonio Ortiz Frade |
| Centro de Investigación y Estudios Avanzados del I.P.N. (Cinvestav) | Karla Sandoval Mendoza |
| Colegio de Posgraduados en Ciencias Agrícolas | Elia Pérez Nasser, Pilar Alberti Manzanares, Tania Isabel López Ramírez |
| El Colegio de la Frontera Norte | Silvia López Estrada, Marlene Solís Pérez |
| El Colegio de la Frontera Sur | María Magdalena Jiménez Ramírez, Angélica A. Evangelista García, Elizabeth García Cervantes |
| El Colegio de México | Karine Tinat, Ana María Tepichín, Laura Flamand Gómez, Gabriela Cano, Cristina Herrera, Paz López. |
| Escuela Normal de Sinaloa | Bertha Silvia Covarrubias Aguilar |
| Escuela Normal Superior Federalizada del Estado de Puebla | Irene Aguilar López |
| Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, México | Chloé Constant, Gisela Zaremborg, Jeraldine Alicia del Cid Castro |
| Instituto Politécnico Nacional | Martha Alicia Tronco Rosas, Araceli García Rico, Rosario Trejo, Elizabeth Cabrera Chávez |
| Instituto Tecnológico de Aguascalientes | Alexis Reyes Gómez |
| Instituto Tecnológico de Campeche | Kathia Ruiz Cortés |
| Instituto Tecnológico de Cancún | Ada Silvia Osorio Castillo, Viviana Nasheli Andrade Armenta |
| Instituto Tecnológico de Celaya | Rosa María Linares Carrión |
| Instituto Tecnológico de Chihuahua | Lucrecia Guadalupe Valenzuela Segura |
| Instituto Tecnológico de Colima | Martha Cecilia Ramírez Guzmán |
| Instituto Tecnológico de Jiquilpan | Martha Patricia Méndez Rocha |

| | |
|--|---|
| Instituto Tecnológico de Morelia | Ileri Tsipekua Rojas Próspero |
| Instituto Tecnológico de Puebla | Ma. Teresa López Aburto |
| Instituto Tecnológico de Querétaro | Fabiola Mónica Rubio Núñez |
| Instituto Tecnológico de Sonora | Luz Alicia Galván Parra, Dina Ivonne Valdez Pineda |
| Instituto Tecnológico de Toluca | Anabel Bernal Nava, Yadira Pineda Pérez |
| Instituto Tecnológico del Istmo | Gisela Ruiz Castillo |
| Instituto Tecnológico del Valle del Yaqui | Mayra Gisela Islas Cruz, Cinthia Yuriana García Cabanillas |
| Instituto Tecnológico Superior de la Sierra Norte de Puebla | Citlalli Téllez Ilizaliturri |
| Instituto Tecnológico Superior de Villa La Venta | María de Jesús Flores Posada |
| Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo | Alicia Briones Olvera |
| Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey | Karla Elizabeth Urriola González, Mildred Paulina Mendoza Michelena |
| Tecnológico de Estudios Superiores Cuautitlán Izcalli | Guadalupe Adriana Gordillo Gutiérrez |
| Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec | Gilberto Vega Ugalde |
| Tecnológico de Estudios Superiores de San Felipe del Progreso | Janette Suárez Sánchez |
| Tecnológico Nacional de México | Juan Manuel Flores Granados |
| Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca | Sandra Luz Villalobos Ruedas, Mónica Miguel Bautista, Niz Yamille M. Gómez Hernández, Xóchitl Edith Bautista García |
| Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro | Juana Yanira Yaber Patiño |
| Universidad Autónoma de Aguascalientes | Consuelo Meza, María Guadalupe Sánchez Alba, Elsa Gabriela Ruiz Guillén |
| Universidad Autónoma de Baja California | Lya Margarita Niño Contreras, María del Socorro Guzmán Ornelas, Paúl Yitzten Ruelas Mexía, Yessica Martínez Soto, Raúl Balbuena Bello |
| Universidad Autónoma de Baja California Sur | Aurora Rebolledo López, Rosalinda Torres Cerna, Lorella Castorena Davis, Arely Madai Martínez Valencia |
| Universidad Autónoma de Campeche | Eulalia Hernández García, Gabriela Isabel Pérez Aranda, Cinthya Guadalupe Chi Ku |

| | |
|--|---|
| Universidad Autónoma de Chapingo | Jazmín Zavala Rico |
| Universidad Autónoma de Chiapas | Guadalupe Palacios Gamas, Hazel Maricela Pacheco Pazos, Xitlali Torres Aguilar, Cecilia Enríquez Ríos |
| Universidad Autónoma de Chihuahua | Elvira Sáenz López, Ana Lucía Villalobos Fernández, Zuly Barajas Vallejo |
| Universidad Autónoma de Ciudad Juárez | Mayra González Castillo, Claudia Lizette Espinoza Díaz |
| Universidad Autónoma de Coahuila | María Eugenia Ramírez Torres, Magdalena Jaime Cepeda, Lorena Argentina Medina Bocanegra |
| Universidad Autónoma de Guerrero | Liduvina Gallardo Suástegui, Olivia Elizabeth Álvarez Montalván, Irery Krystal Rebollar de los Santos |
| Universidad Autónoma de Nayarit | Lourdes Consuelo Pacheco Ladrón de Guevara, María del Refugio Navarro, Fabiola González Román, Laura Isabel Cayeros López |
| Universidad Autónoma de Nuevo León | Lídice Ramos Ruiz, María Luisa Martínez Sánchez, Yahaira Berenice Martínez Pérez |
| Universidad Autónoma de Querétaro | Martha Patricia Aguilar Medina, Cathia Huerta Arellano, María Michelle Villanueva Moreno, Marilú Servín Miranda |
| Universidad Autónoma de San Luis Potosí | Diana Elvira Flores Palomo, Urenda Queletzu Navarro Sánchez |
| Universidad Autónoma de Sinaloa | Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez, Lydia Guadalupe Ojeda Esquerra |
| Universidad Autónoma de Tamaulipas | Josefina Guzmán Acuña, Alejandra Vela Bañuelos |
| Universidad Autónoma de Tlaxcala | Dora Rodríguez Soriano, Edith Mendieta Mendieta |
| Universidad Autónoma de Yucatán | Leticia Janet Paredes Guerrero |
| Universidad Autónoma de Zacatecas | Irma Leticia Torres Villa |
| Universidad Autónoma del Carmen | Alma Delia Sánchez Rivero |
| Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo | Rosa Arlet Mendoza Castillo, Martha Guadalupe Guerrero Verano, Elsa Leonor Ángeles Vera |
| Universidad Autónoma del Estado de México | Graciela Vélez Bautista, Rocío Álvarez Miranda, Alejandra Carmona Castañeda |
| Universidad Autónoma del Estado de Morelos | Berenice Pérez Amezcua, Gabriela Mendizábal Bermúdez |

| | |
|--|--|
| Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo | Mayté Arely Salazar Loría, Angelina del Carmen Yah Torres |
| Universidad Autónoma Indígena de México | Celia Guadalupe Montañón Flores, Luis García Valenzuela, Clarisa Agustín Felipe |
| Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco | María García Castro, Rocío Guadalupe Padilla Saucedo, Yadira Zavala Osorio |
| Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco | Guadalupe Huacuz Elías, Maricruz Gómez López, Jessica Gabriela Gutiérrez Gómez, María del Carmen Vázquez Roldán, Leyla Guadalupe Acedo Ung |
| Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas | Elva Narcía Cancino, Celeste de los Ángeles Coello Molina |
| Universidad de Colima | Celia Cervantes Gutiérrez, Sonia Magdalena Solano Castillo, Ana Azucena Evangelista Salazar, Mayra González Flores |
| Universidad de Guadalajara | Patricia Angélica García Guevara, Erika Adriana Loyo Beristain |
| Universidad de Guanajuato | Adriana Aguilera Arrieta, Abraham Nemesio, Rosalba Vázquez Valenzuela, Vanessa Góngora Cervantes, Luz María Velázquez Cárdenas |
| Universidad de las Américas Puebla | Alicia Olga Lazcano Ponce, María del Rayo Patricia Sánchez Domínguez |
| Universidad de Monterrey | Marcela Chavarría y Chavarría |
| Universidad de Sonora | Carmen Cecilia Navarro Gautrín, Martha Patricia Minjárez Soza |
| Universidad del Caribe | Celina Izquierdo Sánchez, María Guillermina Pech Pech |
| Universidad del Valle de México | Mónica Porres Hernández |
| Universidad Estatal del Valle de Ecatepec | Katia Raygada Chacón |
| Universidad Iberoamericana Ciudad de México | Bertha Maribel Pech Polanco, Elvia González del Pliego Dorantes |
| Universidad Juárez Autónoma de Tabasco | Olivia Magaña Vázquez, Diana López Hernández, Erika Yunuen Morales Mateos, Adriana Esmeralda del Carmen Acosta Toraya |
| Universidad Juárez del Estado de Durango | María Eugenia Pérez Herrera, Rubén Solís Ríos |
| Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo | María Arcelia González Buitrón, Flor de María Gamboa Solís, Martha Rocío Hernández Martínez, Gabriela Sánchez Medina |

| | |
|--|---|
| Universidad Nacional Autónoma de México | María Isabel Belausteguigoitia Rius, Ana G. Buquet Corleto, Natalia Flores Garrido, Diana Tamara Martínez Ruiz, Norma Blázquez Graf, Rubén Hernández Duarte |
| Universidad Nacional Autónoma de México-FES Aragón | Rosa Lucía Mata Ortiz |
| Universidad Pedagógica Nacional-Ajusco | Paula Rojas Munguía, Jorge García Villanueva, Mónica García Contreras, Patricia Adriana Amador Islas |
| Universidad Pedagógica Nacional-Colima | Hortensia Alcaraz Briceño |
| Universidad Pedagógica Nacional-Guadalajara | Alma Graciela Fuentes Fierro, Berenice Cárdenas Torres |
| Universidad Politécnica de Sinaloa | Juana Gaviño Contreras, Dayani Verenice Vega Anaya, Lizette Peralta Partida |
| Universidad Politécnica de Tulancingo | Héctor Eduardo Mendoza Espinoza |
| Universidad Politécnica del Valle de México | Ángeles Domínguez Rodríguez |
| Universidad TecMilenio | Mayra Isel Rodríguez Garza, Ilady Abril Torres Sánchez |
| Universidad Tecnológica de Aguascalientes | Alberto Ruvalcaba Alonso |
| Universidad Tecnológica de Coahuila | Imelda Guadalupe Ibarra Lozana |
| Universidad Tecnológica de Hermosillo | Claudia López Flores |
| Universidad Tecnológica de León | Olga Rebeca Ledesma García, Alejandro Villagómez Guerrero |
| Universidad Tecnológica de Puebla | Julio César Pedroza Nieves |
| Universidad Tecnológica de Tecamachalco | Mariana Vélez Juárez, Carlos Estrada Álvarez |
| Universidad Tecnológica de Tula - Tepeji | Verónica Cruz Rico |
| Universidad Tecnológica del Valle de Toluca | Corina Díaz Borja, Gabriela Hernández Piña |
| Universidad Veracruzana | María Eugenia Guadarrama Olivera, María José García, Esther Hernández Palacio, Beatriz Eugenia Rodríguez Villafuerte, Anabel Ojeda Gutiérrez |

Anexo 2. Constancia que formaliza la creación de la RENIES-Equidad

III Reunión Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior

En Santa María del Oro, Nayarit, el día 22 de octubre de 2012, en el marco de la **III Reunión Nacional de Universidades Públicas. Caminos para la equidad de género en las instituciones de educación superior**, con la participación de 33 representantes institucionales de 30 universidades públicas, tres tecnológicos y un centro CONACYT, se formaliza la **Red Nacional de IES: Caminos para la equidad de género (RENIES-Equidad)**


El objetivo la RENIES-Equidad 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 la *Declaratoria Nacional para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior* y a los acuerdos tomados en la *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y acción*, organizada por la UNESCO, celebrada en 1998.

Se anexa 1) Lista de representantes institucionales, 2) Normas de funcionamiento y 3) Agenda de trabajo, contenida en la *Declaratoria*.

Se firma para constancia por las representantes institucionales de las IES presentes.

Testigos de honor:


C.P. Juan López Salazar
Rector de la Universidad Autónoma de Nayarit


Mtra. Rosalba Vázquez Valenzuela
Representante de la ANUIES-RCO


Dra. Marisa Belausteguigoitia
Directora del PUEG-UNAM



Cooperación
Internacional
para el Desarrollo



Red Nacional de
Instituciones de
Educación Superior



Anexo 3. Acuerdo por el que el Consejo Nacional de la ANUIES aprueba la RENIES-Igualdad



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)
Presente

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.

Anexo 4. Declaratoria de la Reunión de Universidades Públicas Caminos para la
Equidad de Género en las IES, 3 y 4 de agosto de 2009



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES
MÉXICO

comisión de
equidad
y género



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
PROGRAMA UNIVERSITARIO DE ESTUDIOS DE GÉNERO

Reunión Nacional de Universidades Públicas
*Caminos para la Equidad de Género en las
Instituciones de Educación Superior*

DECLARATORIA

3 y 4 de agosto de 2009
Ciudad Universitaria

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 y, siguiendo principios y normativas nacionales e internacionales, en particular la *Ley Ge-*

neral 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 debe interesarse en transversalizar la perspectiva de género de manera orgánica basándose en las siguientes directrices:

1. Legislación

Es necesario incorporar la perspectiva de género en las legislaciones universitarias.

Promover que la ANUIES realice una propuesta de acuerdo con todas las universidades e instituciones de educación superior para conformar modelos, estructuras, planes de igualdad y los mecanismos a seguir, y contenga los siguientes puntos:

- La integración del precepto de equidad de género dentro de las legislaciones de las universidades e instituciones de educación superior y su actualización a fin de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Garantizar la asignación de recursos anuales específicos, que sean irreductibles, para implementar políticas institucionales a favor de la equidad de género en las IES.
- La creación de una comisión de equidad al interior de los consejos u órganos de gobierno de las IES.
- La formación de una instancia, estructura o mecanismo para la implementación de la equidad de género dentro de las IES.

- La creación de un plan de igualdad dentro de cada institución de educación superior.
- El desarrollo de un reglamento para la implementación de la equidad de género que también permita darle seguimiento.
- La formación de una red nacional de coordinaciones de equidad que fomente el intercambio de experiencias y enriquezca los procesos de implementación de la equidad de género en las universidades e instituciones de educación superior.
- Indicar en los presupuestos institucionales los recursos destinados a políticas de igualdad, e impulsar la transversalización de género de la totalidad del presupuesto de todas las IES.
- Promover vínculos con la legislatura federal y las legislaturas estatales.

2. Igualdad de oportunidades

Generar una política institucional que, en el mediano y largo plazos, asegure la **participación equitativa** 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 toma 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.
- Fomentar la investigación y la publicación entre las mujeres abriendo convocatorias especialmente dirigidas.

3. Conciliación de la vida profesional y la vida familiar

Promover medidas, como centros de desarrollo infantil, que disminuyan la tensión entre los tiempos que hombres y mujeres dedican a los **ámbitos laboral y familiar**.

- Ampliar los límites de edad para el acceso a becas de posgrado (dado que coincide con la edad reproductiva).
- En el caso de licencia de maternidad garantizar el financiamiento de suplentes y la reintegración al trabajo al término de la licencia.

4. Estadísticas de género y diagnósticos con perspectiva de género

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de recolección, análisis de datos y divulgación de la información estadística generada por cada universidad y cada institución de educación superior.
- Generar diagnósticos sobre la condición que guarda la igualdad entre hombres y mujeres en cada institución.
- Utilizar el Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior generado por el PUEG y el INMUJERES para homogeneizar criterios.
- Crear un banco de datos con la información relativa a la transversalización y perspectiva de género.

5. Lenguaje

- Debe fomentarse un lenguaje institucional no sexista que privilegie el uso de términos neutros siempre que sea posible e incorpore la forma las/los para visibilizar a las mujeres.

6. Sensibilización a la comunidad universitaria

Visibilizar el sexismo, la desigualdad de género y sus consecuencias en la vida institucional y de las personas, y en el desarrollo de la sociedad, a través de las siguientes acciones:

- Poner en marcha procesos permanentes de sensibilización para las distintas poblaciones de la comunidad universitaria, incluidas las personas que ocupan puestos de gestión.
- Diseñar campañas permanentes de difusión a favor de la equidad de género dirigidas a todos los públicos.
- Impulsar acciones de reconocimiento a las personas o instancias de la comunidad universitaria que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres.
- Diseñar talleres de profesionalización para especialistas en la implementación de la equidad de género.

7. Estudios de Género en la educación superior

- Impulsar que las coordinaciones, unidades, programas o centros en Estudios de Género de las instituciones de educación superior y universidades nacionales y estatales, se les otorgue infraestructura, plazas

académicas y administrativas estables, presupuesto suficiente, equipamiento, así como todos los recursos con los que cuentan estos espacios de excelencia académica.

- 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.
- Crear una línea de publicaciones, de trabajos de investigación y apoyo a la docencia con perspectiva de género.
- Promover la incorporación de una asignatura sobre relaciones de género y perspectiva de género en las licenciaturas como herramienta teórico-metodológica en todas las áreas del conocimiento.
- Procurar la creación de un programa nacional de posgrado en estudios de género constituyendo una red de universidades e instituciones de educación superior.

8. Combate a la violencia de género en el ámbito laboral y escolar

- 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 (órganos de toma de decisiones, órganos de gobierno universitario, consejos técnicos, salones de clase, etc.).
- Diseñar estrategias y generar un diagnóstico para combatir la violencia de género (hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral y escolar, homofobia y otras formas) en cada institución de educación superior y cada universidad.
- Instrumentar recursos para que la institución brinde asesoría psicológica y jurídica a las víctimas de violencia de género y generar acciones de prevención y detección precoz.

Anexo 5. Declaratoria de la RENIES-Igualdad, Toluca, Estado de México,
17 y 18 de octubre de 2019



RED NACIONAL DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Caminos para la Igualdad de Género
(RENIES-Igualdad)

DECLARATORIA

Las instituciones de educación superior y sus representantes, en la Reunión Nacional de la Red de Instituciones de Educación Superior. Caminos para la Igualdad (RENIES), celebrada en Toluca, Estado de México, los días 17 y 18 de octubre de 2019 en el Edificio Administrativo de la Universidad Autónoma del Estado de México, con el propósito de promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres que integran las IES, declaramos que:

Las Instituciones de Educación Superior, siguiendo principios y normativas nacionales e internacionales, 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), están comprometidas a establecer en sus reglas de operación, la igualdad sustantiva de las mujeres así como a impulsarla en la sociedad. En consecuencia, las instituciones de educación superior en nuestro país deben transversalizar la perspectiva de género basándose en los siguientes ejes:

Eje 1. Legislación y presupuesto

- Armonizar la normativa de las IES con las normas internacionales, nacionales y estatales;
- Integrar en la normativa, el derecho humano a la igualdad de género, a fin de promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;
- Incorporar la perspectiva de género en la normatividad de las IES;
- Destinar recursos institucionales a políticas de igualdad sustantiva para transversalizar la perspectiva de género en las IES;
- Normar la creación de comisiones de igualdad en aquellos espacios responsables de la toma de decisiones institucionales que fortalezcan la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;
- Contar con lineamientos de igualdad de género.
- Tener dentro de su estructura institucional una instancia para la implementación de la igualdad de género dentro de las IES.
- Contar con un Plan de Igualdad como parte de la planeación institucional.
- Tener un enlace de género que con la representación institucional participe en las redes estatales, nacionales e internacionales.
- 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 mecanismos para su prevención y atención.
- Incorporar en la normatividad los preceptos en torno a los derechos humanos internacionales, nacionales y estatales, desde una perspectiva de género.

* Normatividad: el conjunto de leyes, reglamentos, acuerdos, etc. que regulan procedimientos en las IES

Eje 2. Igualdad sustantiva

- Incorporar el principio de paridad en los reglamentos internos de contratación, promoción y definitividad.
- Instrumentar acciones afirmativas para garantizar la participación de las mujeres en puestos de dirección y toma de decisiones.
- Garantizar el acceso de las mujeres a puestos de dirección de primer y segundo nivel.
- 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.
- Eliminar los requisitos o disposiciones discriminatorias por razones de género en los procedimientos relacionados con concursos de oposición, contratación, promoción y definitividad.
- Establecer condiciones para la continuación de sus estudios a estudiantes embarazadas por su derecho a la educación.

Eje 3. Corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral y de los cuidados

- Incidir en la legislación universitaria con medidas que permitan y fomenten la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, en la validación de permisos, licencias, su aplicación oportuna y amplia, seguimiento y medición de programas de corresponsabilidad, entre otros.

- Generar normativas específicas armonizadas con la ley federal del trabajo sobre corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.
 - Integrar a los contratos colectivos de trabajo la corresponsabilidad de los cuidados, así como involucrar a actores estratégicos (sindicato, personal administrativo, directivos, académicos) en materia de corresponsabilidad de los cuidados.
- 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.
 - Flexibilidad de horarios, guardias o teletrabajo para hombres y mujeres por igual con el fin de fomentar la corresponsabilidad familiar.
 - Sensibilización del personal directivo, uso de medidas extraordinarias ante tiempos extraordinarios (pandemia), tomando en cuenta que se rote el trabajo administrativo.
- Establecer políticas institucionales, acciones de carácter temporal y actividades de difusión y sensibilización que promuevan la responsabilidad compartida entre mujeres y hombres de las tareas de cuidado y las actividades domésticas y coadyuvar a la transformación de la división sexual del trabajo.
 - Coordinación con los departamentos de servicios escolares, recursos humanos entre otros, para elaborar indicadores en materia de corresponsabilidad y uso del tiempo.
 - Establecer políticas institucionales que protejan al personal y estudiantes ante discriminación por cuestiones corresponsabilidad familiar.

- Romper la división sexual del trabajo
 - Acciones que promuevan la transformación de la división sexual del trabajo tradicional.
- Plantear formas de intervención en las instituciones que enfatizan la importancia de la vida personal, familiar y social, enfocadas a romper con la cotidianidad de la vida laboral para el equilibrio de los espacios de desarrollo humano.
- 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.
- Promover la corresponsabilidad familiar entre mujeres y hombres a través de diversas acciones de difusión y sensibilización.
 - Ejercicio de nuevas formas de maternidad y paternidad.
- 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 de cuidado de hijas/os.
 - Reforzar los cursos de sensibilización sobre el ejercicio de paternidad responsable y corresponsabilidad de los cuidados.
 - Que las licencias de paternidad sean obligatorias.
 - Que la alumna tenga derecho a permiso por parto y posterior sin que afecte a su desempeño académico.
 - Que el alumno tenga derecho a permiso por paternidad sin que afecte a su desempeño académico.
- Facilitar espacios dentro de la institución que contribuyan a la crianza de las hijas y los hijos de manera igualitaria y participativa, por ejemplo, las salas de lactancia, las ludotecas, por mencionar algunos.
- Descontar el tiempo invertido en la crianza (un año por cada hija o hijo) en cualquier proceso de evaluación académica.

- Extender el límite de edad (un año por cada hija o hijo) 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.

Sugerencias en la sesión general:

- Tomar en cuenta adopciones.
- Verificar si guarderías ya están normadas tanto para hombres como para mujeres.

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

- Desagregar por sexo todas las bases de datos de las poblaciones y de todos los niveles y áreas (estudiantes, académicas y administrativas) de las IES.
- Emitir anuarios o prontuarios estadísticos desagregados por sexo con la información más relevante de la institución.
- Diseñar y aplicar instrumentos que permitan medir las condiciones de igualdad de género al interior de las IES, al menos una vez en cada administración.
- Asignar recursos para el desarrollo de estudios sobre condiciones de igualdad en las IES.
- Generar diagnósticos sobre las condiciones de Igualdad género en las IES al menos una vez en cada administración.

- Promover la inclusión de variables interseccionales (género, clase, etnias, orientación, sexual, discapacidad) en todos los procedimientos de captación de la información de las IES.
- Incorporar dentro de los informes anuales de las IES un apartado que reporte las acciones a favor de la igualdad de género.
- Elaborar un sistema de indicadores de género que permita medir los avances a favor de la igualdad de género.
- Incorporar a la institución en el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género y actualizar anualmente la información.
- Evaluar el impacto de las acciones a favor de la igualdad de género a través de instrumentos cuantitativos y cualitativos, que permita conocer el porcentaje de la población beneficiada y su percepción.
- Evaluar, la eficacia, la eficiencia y la calidad de los procesos vinculados a las acciones a favor de la igualdad de género.

Eje 5. Lenguaje incluyente

- Generar una cultura del uso del lenguaje incluyente y no sexista a través de diversas acciones.
- Utilizar el lenguaje incluyente que visibilice a las mujeres en toda la comunicación verbal y escrita, así como en la normatividad, títulos, actas de examen, constancias, páginas web y papelería administrativa, difusión, comunicados, discursos y categorías académicas, entre otras.
- Realizar campañas de sensibilización que contribuyan a una cultura del uso del lenguaje incluyente y no sexista, en especial el 25 de mayo, día del Natalicio de Rosario Castellanos.
- Capacitar a las comunidad universitarias y tecnológicas en el uso del lenguaje incluyente y no sexista.

Eje 6. Sensibilización y capacitación

- Elaborar programas permanentes de sensibilización para las distintas poblaciones de la comunidad universitaria donde se visibilice la desigualdad y la discriminación por motivo de sexo y sus consecuencias en la vida institucional, se cuestionen los estereotipos 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 monitorear y 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.
- Articular el eje de sensibilización con los otros siete ejes.

Eje 7. Violencia de género y discriminación

- Promover la cultura de la convivencia respetuosa desde el marco de los derechos humanos y perspectiva de género para la desnaturalización, erradicar la violencia de género y la discriminación a través de acciones institucionales.
- Asignar recursos etiquetados para prevenir y atender la violencia de género y discriminación.

- Promover la cultura de la denuncia a través de los mecanismos y recursos institucionales y externo existentes salvaguardando la integridad.
- 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.
- Diseñar e implementar por personal especializado en perspectiva de género un Protocolo para la Prevención, Atención y Atención de Violencia de Género y Discriminación en las IES incluyendo el enfoque interseccional.
- Incorporación en las normatividades en las IES las sanciones específicas para los casos de violencias de género y discriminación.
- Adecuación de la normatividad de las IES para incluir la perspectiva de género en la identificación, prevención y atención de las violencias de género y discriminación.
- Seguimiento y continuidad al observatorio con los indicadores cuantitativos y cualitativos sobre la violencia de género y discriminación a nivel nacional y regional de la IES con la finalidad de la mejora de políticas y estrategias preventivas.
- Generar indicadores para medir el impacto e identificación buenas prácticas para la erradicación de violencia de género y discriminación.
- Desarrollar programas de cuidado y capacitación institucional, así como promover el autocuidado de quienes atienden casos de violencia de género y discriminación.

**Se hace patente la necesidad de determinar claramente el acoso sexual y hostigamiento sexual como una forma de violencia de género.

Eje 8. Estudios de las relaciones de género

- Generar acciones 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.
- Impulsar la creación de programas de estudio (especialidades, licenciaturas, posgrados) cuya línea de interés sea las relaciones de género.
- Apoyar en el diseño temático de actividades de capacitación, sensibilización.
- Promover la incorporación de asignaturas sobre relaciones de género en los planes de estudio como herramientas teórico-metodológica en todas las áreas de conocimiento, basándose en el plan sectorial de educación.
- Establecer redes académicas para compartir experiencias y fortalecer la movilidad académica y publicaciones conjuntas.

Instituciones participantes: Universidad Autónoma de Chihuahua, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico en Electroquímica, CIEG UNAM, Colegio de la frontera sur, Colegio de México, Colegio posgraduado en ciencias Agrícolas, Facultad de Estudios Superiores Aragón, Ibero de Ciudad de México, Instituto Tecnológico Aguascalientes, Instituto Tecnológico de Sonora, Instituto Tecnológico de Toluca, Instituto Tecnológico Superior De la sierra Norte de Puebla, Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo, Tecnológico de Estudios Superiores Cuautitlán Izcalli, Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec, Tecnológico de Estudios Superiores de San Felipe del Progreso, Tecnológico de Monterrey, Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco, Universidad Nacional Autónoma de México, Universidad Autónoma Baja California, Universidad Autónoma de

Aguascalientes, Universidad Autónoma de Campeche, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Universidad Autónoma de Coahuila, Universidad Autónoma de Chiapas, Universidad Autónoma de Chihuahua, Universidad Autónoma de Nayarit, Universidad Veracruzana, Universidad Autónoma de Querétaro, Universidad Autónoma de Querétaro, Universidad Autónoma de Sinaloa, Universidad Autónoma de Tlaxcala, Universidad Autónoma de Yucatán, Universidad Autónoma del Estado de México, Universidad Autónoma del Estado de México, Universidad Autónoma Indígena de México, Universidad Juárez del Estado de Durango, Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, Universidad de Colima, Universidad de Guadalajara, Universidad de las Américas Puebla, Universidad de Sonora, Universidad del Caribe, Universidad Juárez del Estado de Durango, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Universidad Nacional Autónoma de México, Universidad pedagógica Nacional 141 Guadalajara, Universidad Politécnica del Valle de México, Universidad Politécnica del Valle de México, Universidad Tecnológica de Aguascalientes, Universidad Tecnológica de León, Universidad Tecnológica de Tecamachalco, Universidad Tecnológica del Valle de Toluca, Universidad Tecnológica del Valle de Toluca.

Anexo 6. Declaratoria Igualdad de género en las IES, Hermosillo, Sonora
18 y 19 de octubre de 2024



Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Caminos para la Igualdad

DECLARATORIA
IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS
INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Las representaciones de las IES convocadas por primera vez 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” en Ciudad Universitaria, con el propósito de arribar a consensos que buscan promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que integran las comunidades universitarias, acordaron declarar –al igual que en las subsiguientes reuniones 2012, 2016, 2019–, que:

Las Instituciones de Educación Superior, siguiendo principios y normativas nacionales e internacionales, en particular la *Ley General para la igualdad entre Mujeres y Hombres* (2006), el principio constitucional de paridad de género en todos los cargos de decisiones públicas de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2019) y la *Ley General de Educación Superior* (2021), están comprometidas a establecer y promover en sus reglas de operación, la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como al reconocimiento y respeto de la diversidad y la inclusión.

La Red Nacional de Instituciones de Educación Superior “Caminos para la Igualdad”, comprometida con los principios de igualdad, paridad y derechos humanos, **DECLARA** en la XIV Reunión Anual realizada en la Universidad de Sonora en octubre de 2024, 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

- Armonizar la legislación de las IES con las normas internacionales, nacionales y estatales, en torno a la perspectiva de género, los derechos humanos y la igualdad sustantiva, respetando el principio de inclusión.
- Creación de una normatividad de igualdad de género (política, lineamientos, reglamento) que tenga lenguaje incluyente y sea de observancia obligatoria, con perspectiva de género, interseccional e intercultural.
- Elaborar normatividad para la corresponsabilidad de la vida laboral y familiar, contra la violencia, el hostigamiento y el acoso sexual y laboral en las IES, así como mecanismos para su prevención y atención.
- Reglamentar la creación de comisiones de igualdad al interior de los órganos de gobierno y espacios responsables de la toma de decisiones que fortalezcan la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
- Garantizar la asignación de recursos financieros que sean irreductibles, para implementar políticas de igualdad sustantiva y transversalizar la perspectiva de género en las IES.
- Creación de una instancia para la implementación de la igualdad de género, con presupuesto propio y ubicación relevante dentro del or-

ganigrama de la institución, cuya función sea la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones que lleven a cabo.

- Contar con un Plan de Igualdad dentro de cada institución de educación superior como parte de la planeación institucional.
- Impulsar la reforma de los reglamentos internos de contratación, promoción y definitividad al trabajo y la promoción profesional igualitarios.
- Promover la paridad universitaria para garantizar la igualdad de género en la composición de personal académico, administrativo y funcionariado.
- Considerar en la Ley Orgánica y/o en el Estatuto General de la institución la violencia que se ejerce contra las mujeres por razón de género como causa especialmente grave de responsabilidad.
- Proponer la iniciativa “3 de 3 contra la violencia de género” como criterio obligatorio para el acceso en cargos académicos y administrativos dentro de las IES.

Eje 2. Igualdad sustantiva

- Elaborar un protocolo o modelo guía para la transversalización de la perspectiva de Género en las IES.
- Instrumentar acciones afirmativas para apoyar a mujeres en el acceso, permanencia, continuidad y egreso oportuno de los estudios que cursen en educación superior.
- 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.

- Eliminar los requisitos o disposiciones discriminatorias por razones de género en los procedimientos relacionados con concursos de oposición, contratación, promoción y definitividad.
- Generar una política institucional que, en el mediano y largo plazos, asegure la participación de mujeres y hombres en los distintos ámbitos universitarios de manera paritaria.
- Integrar la igualdad sustantiva como política institucional que esté en la misión y visión de los Planes de Desarrollo Institucional.
- Conformar equipos o comités de igualdad en cada Unidad Académica, Facultad o Escuela que impulsen la transversalización de la perspectiva de género.

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

- 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.
- Establecer políticas institucionales, acciones de carácter temporal y actividades de difusión y sensibilización que promuevan la responsabilidad compartida entre mujeres y hombres de las tareas de cuidado y las actividades domésticas y coadyuvar a la transformación de la división sexual del trabajo.
- 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.

- Diagnosticar las condiciones actuales de la distribución de las tareas de cuidado y del trabajo doméstico en la comunidad universitaria, mediante encuestas, entrevistas y análisis participativo desagregado por género, nivel jerárquico y roles.
- Reconocer y apoyar los cuidados con horarios flexibles y licencias igualitarias de maternidad y paternidad para la población estudiantil, administrativa y académica.
- 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 de cuidado de hijas/os.
- Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la corresponsabilidad en el trabajo de cuidados, a través de campañas, talleres y programas formativos con enfoque de género e interseccionalidad.
- Incorporar la perspectiva de corresponsabilidad en los reglamentos internos, protocolos de gestión del tiempo y sistemas de evaluación del desempeño laboral y académico.
- Gestionar que los períodos de tiempo para cuidados y crianza de hijas o hijos no sean considerados en la suma del tiempo para evaluar la productividad académica.
- Facilitar espacios dentro de la institución que contribuyan a la crianza de las hijas y los hijos de manera igualitaria y participativa, por ejemplo, estancias infantiles, salas de lactancia y ludotecas.
- Contar con baños dignos y equipados con cambiadores, ganchos, agarraderas y otros.
- Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación periódica de las políticas de corresponsabilidad, para asegurar su implementación efectiva, ajustar sus lineamientos y garantizar su sostenibilidad.

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

- Diseñar, implementar y consolidar un Sistema de Indicadores de Género que permita generar diagnósticos actualizados y comparables sobre la condición de igualdad de género en cada institución.
- Crear un banco de datos con la información relativa a la transversalización y perspectiva de género.
- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de recolección, análisis de datos y divulgación de la información estadística.
- Emitir anuarios o prontuarios estadísticos desagregados por sexo con la información más relevante de la institución.
- Diseñar y aplicar instrumentos que permitan medir las condiciones de igualdad de género al interior de las IES, al menos una vez en cada administración o periodo rectoral.
- Promover la inclusión de variables interseccionales (género, clase, etnias, orientación, sexual, discapacidad) en todos los procedimientos de captación de la información de las IES.
- Incorporar dentro de los informes anuales de las IES un apartado que reporte las acciones a favor de la igualdad de género.
- Participar en el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género y actualizar anualmente la información.
- Evaluar los procesos vinculados a las acciones a favor de la igualdad de género y su impacto a través de instrumentos cuantitativos y cualitativos, que permita conocer el porcentaje de la población beneficiada y su percepción.
- Garantizar mecanismos de acceso transparente a la información y utilizarla para la toma de decisiones.

- Establecer alianzas con redes, observatorios y organismos especializados para intercambiar metodologías, fortalecer capacidades y ampliar la utilidad del sistema de indicadores a nivel regional o nacional.

Eje 5. Lenguaje incluyente

- Generar una cultura del uso del lenguaje incluyente y no sexista.
- Diseñar e implementar cursos de formación continua en lenguaje incluyente y no sexista, dirigidos a toda la comunidad universitaria, con el fin de promover una comunicación respetuosa, igualitaria y libre de estereotipos de género en los ámbitos académico, administrativo y estudiantil.
- Utilizar el lenguaje incluyente que visibilice a las mujeres en toda la comunicación verbal y escrita, así como en la normatividad, títulos, actas de examen, constancias, páginas web y papelería administrativa, difusión, comunicados, discursos y categorías académicas, entre otras.
- Realizar campañas de sensibilización que contribuyan a una cultura del uso del lenguaje incluyente y no sexista, en especial el 25 de mayo, día del 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.
- Diseñar e implementar un protocolo universitario para el uso de lenguaje incluyente no sexista ni discriminatorio.
- Elaborar un “Manual de Trabajo sobre el buen uso y manejo del Lenguaje Incluyente”.

Eje 6. Sensibilización y capacitación

- Fortalecer la profesionalización en igualdad de género y no discriminación en las Instituciones de Educación Superior, mediante programas de sensibilización, capacitación y profesionalización dirigidos a estudiantes, personal académico-administrativo y funcionariado con enfoque interseccional, género y derechos humanos.
- Elaborar programas permanentes de sensibilización y capacitación donde se cuestionen los estereotipos y el binarismo de mujeres y hombres y se propongan nuevas formas de convivencia a través de campañas, cineclubes, cursos, talleres, actividades presenciales y en línea.
- Establecer premios y reconocimientos para mujeres por cada una de las actividades sustantivas (docencia, investigación, extensión, cultura y deporte), 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 monitorear y medir el impacto de la sensibilización a fin de estar en la posibilidad de actualizar las formas y los contenidos.
- Institucionalizar la sensibilización y articularla transversalmente con los otros ejes de esta declaratoria.
- Diseñar e implementar curso de inducción en género para estudiantes de nuevo ingreso, además de una guía acerca de la política, normas y servicios que en torno a la igualdad de género existen en la IES.
- Establecer mecanismos para medir el impacto de la sensibilización a fin de estar en la posibilidad de actualizar las formas y los contenidos.

Eje 7. Violencia de género, discriminación y derechos humanos

- Construir instituciones de educación superior como espacios libres de violencias y discriminación, para garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior.
- Promover la cultura de la convivencia respetuosa desde el marco de los derechos humanos y la perspectiva de género para la desnaturalización de la violencia de género y la discriminación a través de acciones institucionales.
- Promover la cultura de la denuncia de la violencia de género en la comunidad universitaria.
- Generar diagnósticos, diseñar estrategias y acciones para detectar, identificar, prevenir, atender y sancionar las violencias de género y discriminaciones en el ámbito laboral y escolar, incluyendo el espacio virtual
- Diseñar e implementar por personal especializado un protocolo para la prevención, atención y sanción de violencia de género y discriminación en las IES incluyendo el enfoque interseccional.
- Elaborar un programa con estrategias, lineamientos y medidas para la prevención, atención y sanción de todos los tipos de violencias de género
- Generar indicadores para medir el impacto e identificación de buenas prácticas para la erradicación de violencia de género y discriminación.
- Desarrollar programas de cuidado y capacitación institucional, así como promover el autocuidado de quienes atienden casos de violencia de género y discriminación.
- Contar con una política de cero tolerancias a las violencias, el hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como contra la homofobia, la transfobia y cualquier otra forma de discriminación en las IES.

- Impulsar un código de ética con perspectiva de género para sensibilizar y minimizar el ambiente hostil que existe en los distintos ámbitos y espacios de la comunidad universitaria.
- Impulsar campañas de convivencia respetuosa desde el marco de los derechos humanos y perspectiva de género para desnaturalizar y erradicar las violencias de género y la discriminación.
- Promover la creación de un padrón nacional de personas sancionadas por actos de violencia de género, el cual deberá ser alimentado con los registros de cada IES, implementando mecanismos de actualización y protección de datos personales.
- Establecer programas de reeducación y sensibilización dirigidos a personas responsables de ejercer violencias.

Eje 8. Estudios de género

- Generar un esquema de transversalización de la perspectiva de género en los planes y programas de estudio, en docencia, investigación, publicaciones, vinculación y extensión de la cultura.
- Establecer redes académicas para compartir experiencias y fortalecer la movilidad académica y publicaciones conjuntas.
- Impulsar la creación de programas de estudio (especialidades, licenciaturas, posgrados) cuya línea de interés sea las relaciones de género.
- Incorporar una asignatura sobre relaciones de género y perspectiva de género en los planes de estudio de las licenciaturas en todas las áreas del conocimiento y el bachillerato.
- Crear una línea de publicaciones, de trabajos de investigación y apoyo a la docencia con perspectiva de género.
- Procurar la creación de un programa nacional de posgrado en estudios

de género constituyendo una red de universidades e instituciones de educación superior.

- Incorporación de contenidos educativos con perspectiva de género que fomenten la igualdad sustantiva y contribuyan a la eliminación de todos los tipos y modalidades de violencia.
- Promover la formación de cuerpos académicos con líneas de generación de conocimiento en estudios de género.
- Impartir cursos, seminarios y diplomados con enfoque de derechos humanos e igualdad sustantiva que contribuyan a la inclusión, equidad, excelencia y mejora continua de la educación.
- Fomentar la investigación y publicación entre las mujeres abriendo convocatorias especialmente dirigidas.
- Establecer estímulos para diversificar la matrícula en las carreras masculinizadas/feminizadas.
- Diagnosticar el estado actual de la inclusión de contenidos de estudios de género en los planes y programas educativos de los distintos niveles del sistema educativo nacional, identificando vacíos, resistencias y oportunidades de mejora.
- Diseñar propuestas curriculares que integren asignaturas teórico-metodológicas en estudios de género, con enfoque interseccional y de derechos humanos, pertinentes a cada nivel educativo (básico, medio superior y superior).

Eje 9. Masculinidades Igualitarias y Diversidad Sexo-genéricas

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.

Diversidad 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 LGBTTTIQ+ 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 LGBTTTIQ+, como sanitarios de acceso universal, sin distinción de género.

Hermosillo, Sonora. 17 y 18 de octubre de 2024

Instituciones participantes: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo (CIAD, A.C.), Centro de Investigación y Estudios Avanzados del I.P.N. (Cinvestav), El Colegio de la Frontera Norte, El Colegio de la Frontera Sur, Escuela Normal de Sinaloa, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Instituto Politécnico Nacional, Instituto Tecnológico de Aguascalientes, Instituto Tecnológico de Chihuahua-TecNM, Instituto Tecnológico de Morelia-TecNM, Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON), Instituto Tecnológico y Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), Instituto Tecnológico de Querétaro, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro, Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca, Universidad Autónoma de Aguascalientes, Universidad Autónoma de Baja California, Universidad Autónoma de Baja California Sur, Universidad Autónoma de Chiapas, Universidad Autónoma de Chihuahua, Universidad Autónoma de Coahuila, Universidad Autónoma de Guerrero, Universidad Autónoma de Nayarit, Universidad Autónoma de Nuevo León, Universidad Autónoma de Querétaro, Universidad Autónoma de Sinaloa, Universidad Autónoma de

Tamaulipas, Universidad Autónoma de Tlaxcala, Universidad Autónoma de Yucatán, Universidad Autónoma de Zacatecas, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Universidad Autónoma del Estado de México, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo, Universidad Autónoma Indígena de México, Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, Universidad de Colima, Universidad de Guadalajara, Universidad de Guanajuato, Universidad de Monterrey, Universidad de Sonora, Universidad Iberoamericana CDMX, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Universidad Nacional Autónoma de México, Universidad Pedagógica Nacional 141 Guadalajara, Universidad Pedagógica Nacional, Ajusco, Universidad Politécnica de Sinaloa, Universidad Tecmilenio, Universidad Tecnológica de León, Universidad Tecnológica de Valle de Toluca (UTVT), Universidad Veracruzana.

Entretejer Redes por la Igualdad de Género en la Educación Superior
Experiencias y reflexiones
Coordinación de Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez,
Leticia Janet Paredes Guerrero y Lydia Guadalupe Ojeda Esquerro

se terminó de imprimir en
Arcos, Grupo Comercial Impresor
Azafrán No. 40, Colonia Granjas México,
Alcaldía Iztacalco, C.P. 08400
en el mes de febrero de 2026
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 Esquerro

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

ISBN Volumen 4 978-607-451-288-5



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

