

**LA UNIVERSIDAD GUADALAJARA Y LA IGUALDAD DE GÉNERO.
PROPUESTA¹**

THE GUADALAJARA UNIVERSITY AND GENDER EQUALITY.
PROPOSAL

Berta Ermila Madrigal Torres²
Rosalba Madrigal Torres³
Elia Marún Espinosa⁴

Para citar este artículo: Madrigal, B., Madrigal, R. y Marún, E. (2013). "La Universidad Guadalajara y la igualdad de género. Propuesta". *Revista Inquietud Empresarial*. Vol. XIII (2), p.p. 109-128

Fecha de recepción: 18 de septiembre de 2013

Fecha de Aceptación: 20 de noviembre de 2013

1 Artículo de Investigación Científica y tecnológica que corresponde a la Línea de investigación de La Cátedra UNESCO "Género, liderazgo y equidad", que desde el año 2004 auspicia la Universidad de Guadalajara, por medio del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA).

2 Doctora en Ciencias Administrativas, con especialidad en dirección y liderazgo por el Instituto Politécnico Nacional (México). Catedrática de la Universidad de Guadalajara. Cultiva la línea de investigación administración del Capital Humano y liderazgo femenino. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Trabajo: el rol de las universidades y la equidad de género, de acuerdo con la Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres, en diferentes países. Email: agenda.madrigal@gmail.com y madrigal@cusur.udg.mx

3 Docente del Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad de Guadalajara. Estudios de doctorado en Cooperación y Bienestar Social. Investigación: en análisis del discurso y de contenido, colaboración en la Línea de Investigación, liderazgo femenino Email: rosalbam@csh.udg.mx

4 Doctora en Economía por la UNAM. Profesora investigadora, Responsable de la Cátedra UNESCO Género, liderazgo y equidad y Directora del Centro para la Calidad e Innovación de la Educación Superior del CUCEA de la UdeG. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Línea de Investigación: Innovación y Calidad en la Educación Superior. Email: emarum@cencar.udg.mx

RESUMEN

Ante el reto que establece la visión de sustentabilidad de La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es elemental que cada miembro de la sociedad respete a los demás, el rol de la universidad es importante en la formación y transmisión del conocimiento con una filosofía de equidad de género. Este trabajo trata sobre el papel que desempeñan las universidades ante el compromiso de la sociedad de conformar una cultura de equidad de género. A partir de la publicación de la Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres, en diferentes países, nos hemos planteado las preguntas de investigación ¿Qué ha pasado desde la aprobación de la mencionada Ley?, ¿qué políticas han implementado las Universidades?, ¿cuál es el compromiso de la Universidad? Los hallazgos, se realizó una investigación documental de lo que están haciendo algunas universidades en España, Latinoamérica y México. Desde hace más de dos décadas de las políticas internacionales en pro de la igualdad entre hombres y mujeres, no se ha logrado instaurar una política de equidad de género en las estructuras organizacionales universitarias.

PALABRAS CLAVE

Igualdad de género, equidad de género, universidad, propuesta

ABSTRACT

Faced with the challenge of establishing sustainability vision of the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) and the International Labour Organization (ILO) is elementary that every member of society respects others, the role of the university is important in the formation and transmission of knowledge with a philosophy of gender equity.

This paper deals with the role of universities to society is commitment to shape a culture of gender equality. Since the publication of the General Act on equality between women and men, in different countries, we have considered the research questions What happened since the adoption of the Law?, ¿what universities have implemented policies?, ¿what is the commitment of the University?

The findings, documentary research was carried what they are doing some universities in Spain, Latin America and Mexico. For more than two decades of international policies towards equality between men and women, has not succeeded in establishing a policy of gender equity in university organizational structures.

KEY WORDS

Gender equality, gender equity, university, proposed

INTRODUCCIÓN

Desde el año 2002 en México el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación (ANUIES) suscribieron un convenio con el fin de promover la perspectiva de género en los planes de estudios, programas y proyectos de las universidades e instituciones de educación superior (IES). ¿Qué avances se tiene? ¿Qué Universidades asumieron el compromiso y responsabilidad? Con base al análisis comparativo se proponen las principales acciones que debe desarrollar una universidad para cumplir con el compromiso que tiene con la sociedad. La igualdad de oportunidades para hombres y mujeres corresponde a la agenda nacional e internacional, en políticas de género, trata de las prácticas necesarias para acelerar el cambio social de los roles de género limitado por factores políticos, jurídicos, religiosos y culturales, que limitan el cambio.

La ejecución de la política para la igualdad entre hombres y mujeres busca una agenda de género en el Estado en función de los derechos humanos de las mujeres y ante este fenómeno la universidad debe ser más proactiva.

DESARROLLO DEL TRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo (2006), refiere que “la equidad de género es la defensa a la igualdad del hombre y la mujer en el control y el uso de bienes y servicios de la sociedad”. Por tal motivo, cada país ha determinado estrategias para abolir la discriminación entre ambos sexos y no se privilegie al hombre y se estandaricen las oportunidades existentes para repartirlas de manera justa entre ambos sexos. En este contexto la participación de la universidad es importante. Por consiguiente OIT establece un plan de acción sobre igualdad de género 2010-15, donde promueve dos líneas de acción:

- Analizar en forma sistemática las necesidades específicas de hombres y mujeres en todas las iniciativas que se lleven a cabo, y
- Realizar intervenciones dirigidas a grupos específicos con el fin de lograr la participación tanto de mujeres como de hombres.

La discriminación de género atenta contra los principios y derechos fundamentales del trabajo, los derechos humanos y la justicia social. Ante estas circunstancias, nos preguntamos ¿qué están haciendo las Universidades para lograr la igualdad de género?, ¿cómo han asumido este reto?, ¿qué institución ha avanzado?, ¿cuál es su experiencia?, para contestar estas preguntas nos dimos a la tarea de investigar que están haciendo las universidades europeas, las latinoamericanas y en específico las mexicanas. ¿Por qué estas universidades?, porque en los países Nórdicos y algunos europeos hay cierta cultura que permite que las equidad de género se dé, tal es el caso de Suecia, Noruega, Bélgica entre otros. No así en los países de Asia, Latinoamérica y España. Abordar la perspectiva de género en la educación, los beneficios al integrar dicha perspectiva en las actividades de las Instituciones de Educación Superior es prioritario. Dado que las políticas y los mecanismos que no reflejen la experiencia de vida de las mujeres, éstas seguirán en una posición de desventaja, como lo señala De la Cruz, (1998:10) en la Guía Metodología para integrar la perspectiva de género en trabajos de desarrollo.

Problemática

El INMUJERES en México es un órgano autónomo que ha logrado formular políticas públicas que atraviesan los tres órdenes de gobierno y en el ámbito legislativo, como la creación de la Ley para la igualdad entre hombres y mujeres y la Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Sin embargo, el Gobierno Federal (2012) inicia sus funciones con la propuesta para sectorizar el (INMUJERES) a la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) y dejar de ser organismo autónomo, por considerarlo como “un coto para las mujeres”. En 2006, cuando gobernó el Estado de México, Enrique Peña Nieto, desapareció el Instituto Estatal de las Mujeres, pasó a formar parte del Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social que engloba la atención de los llamados “grupos vulnerables”: mujeres y adultos mayores⁵. Gracias a la pronta reacción de mujeres académicas, activistas, las organizaciones civiles feministas y la defensa de mujeres políticas, lograron dar marcha atrás a dicha propuesta, hasta que no se realice un estudio serio que valore que cambios se deben llevar a cabo con el fin de fortalecer sus funciones, no para retroceder a lo que ya se ha avanzado.

En el sitio Visión Peninsular, (2012) aparece un pronunciamiento dónde se destacan las razones por las cuales no se debe Sectorizar el INMUJERES: perdería el concepto de transversalidad de la perspectiva de género. Implica desconocer las luchas de las mujeres por décadas que han trabajado por el reconocimiento de los Derechos Humanos de las mismas. Al ignorar la agenda internacional plasmada en convenciones cuyo cumplimiento está obligado nuestro país, a nivel constitucional. Ante esta problemática ¿qué papel asumió la universidad?, ¿qué debe hacer?, ¿cuál es la vinculación que establecen con la sociedad? entre otras.

Suman 104 países en el mundo que cuentan con Secretarías de Estado, Ministerios o Institutos a fin de generar políticas públicas de igualdad y no discriminación hacia las mujeres. Cuyos objetivos generales son: 1) Analizar la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en las instituciones de educación superior. 2) Conocer las políticas internacionales y nacionales en materia de equidad de género, conforme a la legislación vigente, 3) Identificar las acciones que han implementado las universidades para reducir las diferencias de trato entre hombres y mujeres.

Justificación

Todas las culturas poseen visiones de dignidad que derivan en los derechos humanos. Después de la Segunda Guerra Mundial y la creación de las Naciones Unidas (1941), en su primer período de sesiones, 1947, autorizó a sus miembros a formular la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). Los países miembros están obligados jurídicamente a su cumplimiento, México firmó su ingreso en 1945.

En la Carta Internacional de Derechos Humanos contempla “la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social

⁵ El intento por invisibilizar a la población femenina, por la simple razón de “no ser la señora de la casa”, frase de Peña Nieto, al ser cuestionado por el precio de la tortilla en tiempo electoral, considerar a las mexicanas como un “grupo vulnerable”, a pesar, que las mujeres representan el 52 por ciento de la población, además de estar presentes en todos los espacios sociales, por lo que las acciones específicas para proteger los derechos de las mujeres, debe ser transversal de acuerdo a la misión del INMUJERES.

y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad”. De acuerdo con estos antecedentes históricos, las mujeres de diversos países del mundo fueron alcanzando sus derechos ciudadanos. En nuestro país la Constitución Política de 1917, artículo 4° señala que los hombres y las mujeres tienen derecho a considerarse iguales ante la ley.

Mujeres en la política mexicana

Las mujeres mexicanas en 1953, lograron el reconocimiento, el derecho a votar y ser electas. En 2002, se incluye la cuota de género, en el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE) en el apartado “A” del artículo 175, en la actualidad prevista en el artículo 219, párrafo primero.

El incremento más alto de la presencia de mujeres se dio en las elecciones de 1994 y 2003 (posterior a las reformas de 1993 y 2002), cuando el porcentaje de legisladoras aumentó ocho y siete puntos porcentuales respectivamente, respecto de la legislatura anterior.

Tabla 1. Mujeres precursoras en la política mexicana

| Año | Nombre | Cargo |
|------|--|--|
| 1870 | Matilde Montoya | Inicio estudios de obstetricia en la Escuela Nacional de Obstetricia |
| 1952 | Aurora Jiménez de Palacios | Diputada federal |
| 1959 | Cristina Salmorán de Tamayo | Ministra |
| 1964 | María Lavalle Urbina y Alicia Arellano Tapia | Senadoras |
| 1988 | Rosario Ibarra de Piedra | Candidata a la presidencia de la república |
| 1923 | Elvia Carrillo Puerto | Electa diputada al Congreso local por el V Distrito, en el estado de Yucatán, renunció por amenazas de muerte. |
| 1923 | Rosa Torres | Regidora en Mérida, Yucatán. |
| 1938 | Aurora Meza Andraca | Presidenta municipal en Chilpancingo, Guerrero. |
| 1979 | Griselda Álvarez Ponce de León | Gobernadora en el estado de Colima |
| 1998 | María de Los Ángeles Moreno | Presidio la Cámara de Senadores |

Fuente: Adaptación de Inegi/Inmujeres, (2012:5) y de la Organización Griselda Álvarez

Los avances de las mujeres en cargos de toma de decisiones son a cuenta gotas con relación a los hombres, como se demuestra en la tabla uno. Según datos de Inegi/Inmujeres (2012:168), se incrementó el número de mujeres en puestos de elección como diputadas, al pasar de 113 en 2006 a 140 en 2009, lo que representó 28%, LXI Legislatura. Entre 2007 a 2012 la proporción de presidentas municipales presenta apenas un repunte de 4.1 a 5.94%.

Sin embargo, la LXI Legislatura se caracterizó por el fenómeno de las “juanitas”, 18 diputadas pidieron licencia para dejar su espacio a su suplente, en todos los casos eran varones, después de la presión de la opinión pública, de mujeres políticas y de organizaciones civiles, sólo diez de ellas concretaron su salida, (Gaceta Parlamentaria, 2012:72)⁶. Ante este fenómeno, El Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, para evitar que la cuota de género fuera burlada por los partidos políticos, resolvió la obligatoriedad de incluir a personas del mismo sexo como titular y suplente en las candidaturas a diputados y senadores. Ante esta disposición, en el proceso electoral de 2012, todos los partidos se vieron obligados a cancelar candidaturas de hombres para designar a mujeres. De acuerdo con los resultados del Instituto Federal Electoral (2012), el incremento de mujeres es significativo en la Cámara de Diputados (2012) y el Senado, en ambos casos el incremento es significativo, como se puede apreciar en la siguiente tabla.

Tabla 2. Mujeres legisladoras

| CARGO | 2011 | 2012 | INCREMENTO |
|-----------|--------|--------|------------|
| Diputadas | 27.80% | 37.20% | 9.40% |
| Senadoras | 23.40% | 32.81% | 9.41% |

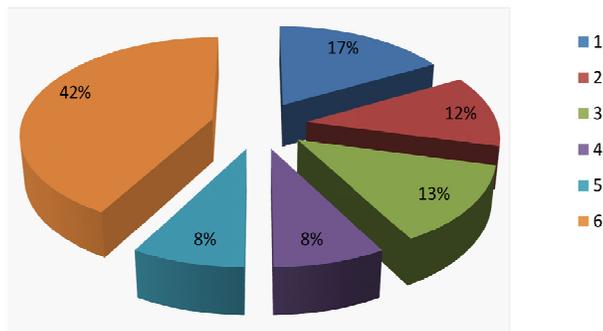
Fuente: IFE, resultados del proceso electoral, 2012.

Haciendo un análisis de los gabinetes presidenciales a partir de 1980, las Secretarías en que han nombrado una mujer como titular son: Turismo, cinco mujeres; le sigue Desarrollo Social, cuatro; En el caso de Relaciones Exteriores, Lotería Nacional para la Asistencia Pública y el Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, en dos ocasiones cada una, el cargo lo sustenta una mujer. En el caso del Instituto Nacional de las Mujeres, desde su creación se concibió la idea como un espacio para planear y organizar las políticas de género, con el fin de trabajar a favor de la equidad entre hombres y mujeres. En el ámbito educativo se han firmados acuerdos de cooperación con la ANUIES, lo que hace falta es llevarlos a cabo.

El índice de rotación en el cargo como titulares de una Secretaría de estado, en la gráfica uno, se puede observar que el 42% de los casos concluyeron su encomienda; el 58% conforman las diferentes circunstancias por las que se llevó a cabo los cambios: como estrategia para buscar otra posición política en el caso de quienes duraron entre cuatro y cinco años, además, los relevos de uno a dos años con el fin de orientar la estrategia de gobierno.

⁶ El hecho fue bautizado como “las juanitas”, dada la similitud con el caso de Rafael Acosta, candidato electo del Partido del trabajo (PT) a la jefatura delegacional en Iztapalapa, conocido como Juanito, quien prometió públicamente renunciar a su cargo en favor de Camil (2009) quien señala que las juanitas se convirtieron en el mil usos que por unas cuantas monedas te guarda lugar en la cola. Al contrario de Juanito, las pícaras juanitas de San Lázaro prometieron lo mismo, pero en lo oscuro. Engañaron al sistema electoral asumiendo a priori, y a espaldas de los votantes, el compromiso de renunciar en favor de suplentes que rondaban cínicamente afuera del salón de plenos esperando tomar posesión; eran amigos, esposos y familiares de las propias juanitas.

Figura 1. Índice de rotación en el cargo



Fuente: Elaboración propia

La mujer en la educación media superior

Los compromisos del gobierno federal suscritos en el Plan Nacional de Desarrollo 2000-2006, busca introducir, de manera transversal, un enfoque de género en el diseño, ejecución y evaluación de sus políticas públicas. Por tanto, el INMUJERES, tiene la responsabilidad de integrar la política sexenal de equidad, a través del Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROEQUIDAD), para garantizar los derechos humanos de las mujeres, el objetivo nueve del programa establece: “Fomentar una imagen de las mujeres equilibrada, respetuosa de las diferencias y sin estereotipos en los ámbitos culturales, deportivos y en los medios de comunicación”. Por tanto, en el Programa Nacional de Educación Pública 2000-2006 se reconocía a las Instituciones de Educación Superior (IES) como espacios públicos que ayudan a la promoción del respeto a la diversidad, la tolerancia y las diferencias de género de las personas, establecía como meta, lograr la ampliación de la matrícula con equidad, mayor participación de los jóvenes provenientes de los sectores más desfavorecidos.

Los resultados de datos del Censo de Población y Vivienda 2010, permite identificar los logros alcanzados en el acceso a los estudios para dar cuenta de la situación actual de mujeres y hombres en México en materia educativa. La población de 15 a 29 años que continúa sus estudios medios y superiores, en 2010, poco más de 45% cuentan con al menos un grado aprobado en cualquiera de los niveles educativos pos básicos. Porcentaje que desciende considerablemente en la población adulta y adulta mayor. En la población joven resalta que más mujeres (46.6%) que hombres (43.9%), han logrado concluir al menos un grado en estudios medios y/o superiores; mientras que la diferencia por sexo en la edades adultas es en detrimento de las mujeres (INEGI/INMUJERES, 2012:74).

Conforme a los resultados de los cuestionarios 911, al inicio de cursos SEP-INEGI-ANUIES. Ciclo escolar 2012-2013, la matrícula en Programas de Estudio de Nivel Medio Superior, por sexo en la UdeG son 132,600 alumnos de los cuales el 45.52% son hombres y 54.48% mujeres. En cuanto a los Programas de Estudio de Técnico Superior Universitario y Licenciatura de Calidad por Nivel Educativo y sexo son 94,045 alumnos, 48.92% hombres y 51.08% mujeres. La relación hombre mujeres en el primer casos es de 8.96 puntos porcentuales mayor en el caso de las mujeres

y el segundo hay un intervalo de 2.17 puntos porcentuales.

En términos generales, la participación femenina se manifiesta en las mujeres jóvenes que han concluido al menos un grado en estudios medios y/o de educación superior. Entre las diez carreras más cursadas por los hombres, se tiene en primer lugar la Contabilidad y fiscalización, seguida por la Ingeniería industrial, mecánica y metalúrgica y en tercer lugar el Derecho. En las mujeres, la Contabilidad y fiscalización (igual que los hombres, pero con diferente participación porcentual); le siguen la Administración y gestión de empresas y también en tercer lugar el Derecho, (INEGI/INMUJERES, 2012:75).

En el mismo rango de edad de 15 a 29 años, existen en el país, 519 217 jóvenes que no han logrado incorporarse a la educación formal, de éstos 251 652 son hombres y 267 565 mujeres; la situación se agudiza en la población adulta. La población con rezago educativo en la actualidad 32.7 millones de personas de 15 años y más se encuentran en esta situación lo que representa 41.7% del total de ese grupo de edad, (INEGI/INMUJERES, 2012:83).

La mujer en la ciencia y tecnología

De acuerdo con la declaración de la directora adjunta de Desarrollo Científico del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), Torres (2011), señala que los últimos 20 años el número de mujeres mexicanas que ha decidido estudiar carreras científicas se ha incrementado en 30 por ciento, los apoyos de becas otorgados a mujeres para estudiar un posgrado nacional es de 47 por ciento, mientras que en becas al extranjero es del 41 por ciento. Sin embargo, la participación de las mujeres en la ciencia ha aumentado en la última década así que aún faltan compromisos de todos los sectores que incorporen la perspectiva de género en la ciencia. La membresía del Sistema Nacional de Investigadores, de 17,639 integrantes, 5,907 son mujeres, apenas representan el 33%. En la Universidad de Guadalajara el 37.76%, ya que no hay apoyos distintivos, (ver tabla 3).

Tabla 3. Investigadoras de la UDG en Sistema Nacional de Investigadores

| Hombres | Mujeres | Total |
|---------|---------|-------|
| 435 | 270 | 705 |
| 62.24% | 37.76% | 100% |

Fuente: datos de CGRH UDG, 2013.

El trabajo de Zabudovsky (2007) indica que las mujeres han tenido un aumento notable en la participación de la educación superior y su presencia en las universidades ha llegado incluso a rebasar a los hombres. Así lo muestran los datos de diversos países de Europa y América del Norte con altos porcentajes de mujeres estudiantes como Noruega (61%), Polonia, Estados Unidos y Portugal (todos ellos con el 57%) y Canadá (56%). La feminización de la educación superior también es una característica de América Latina. En Uruguay las mujeres representan el 61% y en Venezuela el 60% del total de estudiantes. En consonancia con estas tendencias, en México el porcentaje de egresadas de las universidades ha aumentado del 19% en 1970 al 51.5% en el 2005.

El ambiente laboral de la población de 15 a 29 años según su participación económica, de acuerdo con los datos (INEGI/INMUJERES, 2012:80) el 68.4% de

la población masculina realiza alguna actividad económica; el 33.1% de mujeres lo hace.

METODOLOGÍA

En cuanto a la metodología, se utilizaron las técnicas cualitativas del Análisis de contenido para el levantamiento de la información. Los estudios de mujeres han sido pioneros en el uso de la interdisciplinariedad para analizar las interrelaciones que se establecen entre toda las ciencias humanas. La caracterización de los roles de las mujeres en la historia oral y los estudios de caso. Recabar experiencias de los hechos, ofrece posibilidades de desarrollo. Entre ellas, su capacidad para fortalecer la identidad colectiva, crear fuentes donde los documentos son insuficientes. En el caso de las ciencias sociales para el estudio de los contenidos consideran el análisis del contenido como un método. Se trata de las técnicas de medición estadística aplicadas a un texto, símbolos, que representen la frecuencia de ciertas características significativas. A finales del siglo XX adquirió importancia por la incorporación de la informática en el tratamiento de los datos. Para Piñuel (2002) El análisis de contenido es el conjunto de procedimientos interpretativos de mensajes, textos o discurso que proceden de procesos singulares de comunicación previamente registrados, basados en técnicas de medida, cuantitativas (estadísticas), o cualitativas (combinación de categorías) tienen por objeto elaborar y procesar datos relevantes sobre las condiciones mismas en que se han producido aquellos textos, o sobre las condiciones que puedan darse para su empleo posterior.

El análisis de contenido permite escudriñar el significado, lo inédito de todo mensaje, a fin de que el texto cobre sentido a las circunstancias sociales, culturales e históricas de producción y de recepción de las expresiones comunicativas que aparecen. Su aplicación aporta más a nuestros propósitos interpretativos hermenéuticos en sentido descriptivo. El término hermenéutica deriva del griego “hermenéuiein” que significa expresar o enunciar un pensamiento, descifrar e interpretar un mensaje o un texto. Por lo cual analizamos las políticas y sugerencias de organismos internacionales relacionado con el tema, como por ejemplo la UNESCO, OIT, INMUJERES, entre otras.

RESULTADOS

Igualdad de género en las Universidades Españolas

Las universidades españolas asumen un reto y compromiso como creadoras y transmisoras del conocimiento, desde 2007 aprobaron la Ley Orgánica de Igualdad, como un criterio de calidad del sistema educativo, impulsa “la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros”. Atendiendo los requerimientos del art. 23 de dicha ley, las Universidades Andaluzas han creado en los últimos años sus respectivas Unidades de Igualdad de Género, constituidas en nueve universidades: la de Sevilla, Granada, Internacional de Andalucía, Huelva, Pablo de Olavide, Cádiz, Jaén, Málaga, Almería y Valladolid, entre otras.

¿Qué están haciendo las Universidades mexicanas?

Las Universidades Mexicanas en el discurso de los directivos, asumen su compromiso demasiado tarde a pesar del convenio celebrado con el INMUJERES desde 2002. En la Reunión Nacional de Universidades que se llevó a cabo en 2009, con el lema

“Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior. Universidades públicas, espacios idóneos para impulsar la equidad de género”, el reto de las universidades es impulsar la perspectiva de género como eje transversal en la educación superior.

Ante este escenario, El subsecretario de Educación Superior, Tuirán (2009) aseguró: “que las universidades públicas están llamadas a ser la vanguardia y a impulsar los esfuerzos a favor de la promoción de la equidad de género, por ser en las Instituciones de Educación Superior donde se difunden los proyectos a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”.

En su intervención, el rector de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), José Narro Robles, dijo. “que pese a que en los últimos años se han registrado avances importantes en materia de equidad de género en México, aún persisten rezagos; por ello, parte de la tarea de la Universidad Nacional y de todos los centros de estudio, es asegurar la institucionalización de las acciones, los programas y las políticas públicas en este sentido”

Ante este compromiso con la sociedad, las universidades que han avanzado en programas de igualdad de género son:

1. Instituto Politécnico Nacional (IPN)
2. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)
3. Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)
4. El Colegio de México (COLMEX)
5. Universidad Pedagógica Nacional (UPN)
6. Universidad Veracruzana (UV)
7. Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP)
8. Universidad de Colima (UCOL)
9. Universidad Autónoma de Sinaloa
10. Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA),
11. Universidad Nacional
12. Algunos Institutos Tecnológicos han implementado centros de investigación, estudios programas.
13. Universidad Autónoma de Coahuila (UADEC), programa equidad de género.
14. Red de Enlaces Académicos de Género de la ANUIES.

La Universidad de Guadalajara, sigue con sus programas de investigación que ya tenía como es: programa equidad de género, el Centro de Estudios de Género, en el Centro Universitario de Ciencia Sociales que se dedica a la investigación; dos cátedras: una está enfocada a la no discriminación y la otra al empoderamiento de la mujer. Pero no se cuenta con una instancia incluyente, cuya función sea lograr la igualdad y equidad tanto al interior de la Universidad como su contexto social que le corresponde atender.

En Latinoamérica existe la Red Quality, igualdad de género, cuyo lema es:

“Fortalecimiento del liderazgo femenino en las IES”. Los países que participan son: Honduras, Austria, Chile, Costa Rica entre otros.

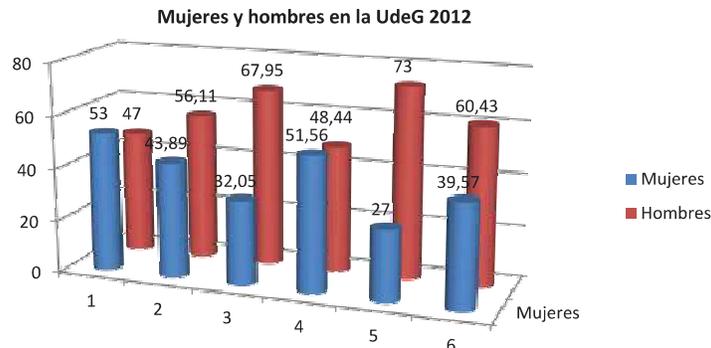
Diagnóstico sobre equidad de género en la Universidad de Guadalajara

La Universidad de Guadalajara, a través de su Rector General, el día tres de diciembre del 2003 firma el acuerdo con el cual las Instituciones de Educación Superior de la Región Centro Occidente de ANUIES se comprometían a buscar las vías para lograr la incorporación de la perspectiva de género en todos los niveles institucionales. Nombró una representante ante la Red de Enlaces Académicos de Género de la Región Centro Occidente de ANUIES, (Palomar, 2009:233). ¿Cuáles son los avances en este acuerdo? ¿Qué se ha avanzado?

Una de las principales herramientas para hacer visible la inequidad de género es la información estadística, ya que permite dimensionar la magnitud de las desigualdades que existen en los diferentes ámbitos de la vida social. La construcción de indicadores sobre la situación de las mujeres en el país se constituye como la base para el desarrollo de políticas públicas que atiendan las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, (Espinosa, 2004).

Cabe señalar que el Sistema de Indicadores de Género del INMUJERES, plantea trabajar sobre 11 temas que dan cuenta de la situación de mujeres y hombres en diversos ámbitos de la vida social, económica, política y demográfica: población general, educación, salud, violencia, familia, hogares y vivienda, trabajo, población indígena, toma de decisiones, uso del tiempo y pobreza.

Figura 2. Indicadores de género en la U de G



Fuente: Elaboración propia, COPLADI, Numeraría U de G, (dic. 2012) y nómina de la segunda quincena de marzo, 2013.

La presencia femenina representa el 53% en la población escolar. Sin embargo, en lo laboral es del 43.89%. De acuerdo con el tabulador de sueldos y salarios la presencia femenina es menor cuando se trata de mayor salario. El rango que conforman los mandos superiores se aprecian así, el 27% son mujeres, en tanto que en los mandos medios suman el 39.57%; mientras que en la planta docente tiempo completo representan el 32.05%; la mayor presencia se ubica en el personal administrativo con 51.56%, por supuesto, los salarios son menores, (ver gráfica dos).

La generación de datos estadísticos de la U de G no cumple como lo que establecen

los requerimientos de las estadísticas con perspectiva de género, dado que no se desglosan por tipo de nombramiento. Basta un ejemplo, el caso de los mandos superiores donde se ubican los nombramientos de rectores, al desglosar la información, los indicadores de género cambia. Si tomamos en cuenta que La U de G se organiza en Red Universidad, conformada por 6 Centros Universitarios temáticos por áreas del conocimiento, ubicados en la zona metropolitana y 9 regionales distribuidos al interior del estado, así como el Sistema de Educación Media Superior y el Sistema Virtual, además del Rector General; de los 17 integrantes que conforman el Consejo de Rectores, solo tres son mujeres que representan el 17.65%. Por consiguiente, al confrontar la información consultada el Presupuesto de Ingresos y Egresos 2013 y Copladi (2013), nómina de la segunda quincena de marzo, 2013, queda de manifiesto la falta de una política institucional para generar los datos estadísticos, dado a las diferencias en la clave de los puestos, dificultó realizar conclusiones precisas. A partir del primero de abril del presente año, en la Universidad de Guadalajara se llevó a cabo el cambio de directivos para el periodo 2013-2018

Una segunda consulta Al tabulador de Sueldos y Salarios del personal que desempeña un puesto de Mando Superior del Presupuesto de Ingresos y Egresos 2013 y COPLADI, nómina de la segunda quincena de marzo, 2013

Propuesta

Las políticas públicas y las institucionales han considerado neutrales a los instrumentos que la forman a las normas y criterios que las orientan, así también han estimado como imparciales a sus impactos, que se consideran con una sola perspectiva agregada de la población, que ignora o elude el reconocimiento a las asimetrías históricas y presentes que existen entre mujeres y hombres para hacer realidad la igualdad a la que constitucionalmente tenemos derecho; igualdad jurídico-política; igualdad social e institucional; igualdad moral; igualdad económica, igualdad de oportunidades educativas y laborales.

La perspectiva de género se ubica en la conceptualización de este, como las relaciones sociales entre los sexos, partiendo del reconocimiento de que la desigualdad resulta de la construcción social de un hecho biológico: la diferencia sexual, por lo que la equidad de género en la política institucional implica identificar las necesidades e intereses que en función del género tienen, de manera diferenciada, hombres y mujeres, los impactos, diferenciados también, que entre géneros tiene la estructura y funcionamiento institucional, reconociendo las desigualdades socialmente construidas entre éstos, las cuales afectan básicamente a las mujeres, por los rezagos históricos que han enfrentado.

Las acciones afirmativas, los presupuestos etiquetados para mujeres tienen fines compensatorios a esta inequidad histórica, y son necesarios temporalmente, pero no suficientes, se requiere una política institucional de género. El reto no es solo asegurar una política institucional con perspectiva de género, sino promover transformaciones en estructuras, procesos, criterios en el trabajo cotidiano de la Universidad que aseguren la persistencia de la equidad de género e impulsen en los planes y las políticas institucionales, en la oferta educativa, en los programas de estudio, en el presupuesto, la evaluación de los impactos y la respuesta positiva a las necesidades sociales de construcción de la igualdad plena entre mujeres y hombres.

Esta perspectiva estará presente en la construcción de las agendas estratégicas de gobierno para la Universidad, pues la responsabilidad social que tiene, ahora se ha ampliado por ser un factor decisivo para el desarrollo del estado y del país obliga a ello, ya que “hay pruebas sólidas de todo el mundo que confirman que la igualdad entre los géneros acelera el crecimiento económico general, fortalece la gobernabilidad democrática y reduce la pobreza y la inseguridad” (Kemal, 2006), de ahí que la Igualdad para las mujeres y la perspectiva de equidad de género (mainstreaming) no sea sólo “cosa de mujeres”, sino un asunto crucial para las políticas públicas e institucionales y un criterio fundamental para la asignación de recursos, si se quiere asegurar la sustentabilidad institucional y social de nuestro desarrollo, y hacer realidad las prioridades de sociedad y gobierno expresadas en las normas jurídicas y en planes de desarrollo” (Marúm, 2013).

Si bien se necesita que las mujeres remonten los rezagos históricos que limitan el pleno ejercicio de sus derechos, capacidades y liderazgos, los hombres enfrentan también retos inéditos a su masculinidad estereotipada y a la creciente interacción con las mujeres en roles y situaciones poco presentes hasta hace pocos años, lo que está construyendo una nueva masculinidad y nuevas necesidades e impactos del quehacer educativo de la Universidad.

Por ello, se deben incorporar estas diferencias en el diseño de las políticas, planes, programas, acciones y presupuestos, para superar las inequidades y garantizar la igualdad entre las y los universitarios y contribuir con ello a la igualdad en el estado y en el país.

La propuesta está dividida en dos acciones. Primero un diagnóstico general del estatus en relación de género en la Universidad en todas las variables e indicadores mencionados, así como el diagnóstico de la normativa universitaria y la determinación de metas e indicadores. El Plan de Igualdad Institucional en Educación Superior.

En este caso, iniciamos describiendo el Marco normativo para sustentar la creación de una política de género en la Universidad Mexicana. La estructura y áreas responsables se pueden diseñar de acuerdo con el diseño organizacional de cada Institución educativa, en este caso tomamos como referencia la Universidad de Guadalajara para la propuesta.

1. Cumplir con el marco normativo, tanto nacional e internacional clasificado en:
 - a. Organismos internacionales
 - i. Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer (Belém do Pará)
 - b. Marco normativo nacional
 - i. Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos. Art. 4to. Plena igualdad jurídica del hombre y de la mujer
 - ii. Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres (2006)
 - iii. Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia (2007)
 - c. Programa Nacional de Desarrollo (2007-2012)
 - i. Objetivo 16, eje 3. Igualdad de oportunidades

- d. Programa Institucional de Mediano Plazo de la Universidad de Guadalajara, (UDG) período 2013-2019.
 - i. Línea estratégica
 - ii. Proyecto institucional
- e. Programa institucional de gestión con perspectiva de género
 - i. Ejes rectores
 - ii. Líneas estratégicas de acción

2. El rol y compromiso que tiene la universidad con responsabilidad social.

No puede pedir a la sociedad que haga lo que no está haciendo la Universidad. La mayoría de las instituciones de Educación Superior lo han asumido como un compromiso con la sociedad universitaria y sociedad en general.

Tabla 4. Mecánica para la equidad de género ejes prioritarios y objetivos

| Ejes prioritarios | Objetivos |
|--|--|
| Diagnóstico General | Conocer e identificar, la situación de la universidad en relación a la equidad de género, indicadores, cultura, igualdad en promociones y condiciones de trabajo. Así como la participación de la mujer en toma de decisiones, y su calidad de vida laboral. |
| Diagnóstico cualitativo y cuantitativo | Identificar tanto cuantitativa como cualitativamente la presencia de la mujer en la Universidad y su calidad de vida laboral, como las condiciones de igualdad. |
| Diagnóstico de la normatividad | Analizar que normatividad se debe modificar para alcanzar los objetivos de igualdad y equidad de género en la Universidad y la sociedad. |
| Modificación de la normativa | Modificar la normativa de la U de G, cuando proceda en aquello que todavía no se atengan a las diferentes leyes señaladas |
| Construcción de Indicadores | Diseñar los indicadores de acuerdo con la norma |
| Cultura de equidad | Creación de una cultura de igualdad: sensibilizar visibilizar y comunicar. |

Fuente: Elaboración propia

Segunda Etapa, consiste en la operación y dinámica de la política Universitaria en la equidad de género, en las Universidades mexicanas hay indicios de programas desarticulados y no integrados en una forma general, por lo cual esta propuesta se sugiere que sea integradora y se involucren todos los actores en su ejecución, evaluación y rediseño de la política universitaria de acuerdo con la dinámica y estructura organizacional de la misma.

Tabla 5. Dinámica para la equidad de género en la UDG Ejes objetivos y responsables de su ejecución

| Ejes prioritarios | Denominación y objetivos |
|---|--|
| Formación y Educación | Creación de una cultura de igualdad: sensibilizar visibilizar y comunicar. |
| Sensibilizar a la comunidad Universitaria | Sensibilizar, educar, formar una cultura de equidad de género. |
| Comunicar | Comunicar y socializar las políticas de género en la Universidad. |
| Igualdad en el trabajo | Propiciar la igualdad en el trabajo: acceso, promoción y condiciones de trabajo. |

| | |
|---|---|
| Estructura del sistema de escalafón | Propiciar la igualdad en el acceso al empleo y promoción profesional. |
| Igualdad en las condiciones de trabajo | Diseñar y estructurar políticas físicas, conceptuales y de operación para que se dé la igualdad en el trabajo. |
| Docencia e investigación | Fomentar planes y programas transversales tanto en la docencia como en la investigación con enfoque de género. |
| Docencia | Fomentar el diseño de planes y programas para el fomento de la equidad de género |
| Investigación | Apoyar la investigación con enfoque de género |
| Participación de la mujer en los diferentes niveles de la estructura organizacional | Propiciar y generar las condiciones para la participación en órganos de gobierno y en los diferentes niveles de toma de decisiones. |
| | Participación de las mujeres en la vida universitaria. |
| | Representación equilibrada en los distintos órganos de gobierno y tomas de decisiones. |

Fuente: Elaboración propia

Cada uno de los ejes estratégicos requiere objetivos específicos y acciones concretas de operación por lo cual se presenta un ejemplo como propuesta.

Ejes estratégicos para la equidad de género objetivo y acciones

1.- Diagnóstico

Realizar un censo universitario para conocer la información desglosada y diferenciada que permita el análisis de las consecuencias en las acciones implementadas y cómo afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres.

1. Incluir en los sistemas de información elementos que aporten sistemáticamente datos para viabilizar el seguimiento, evaluar los cambios generados y promover la realización de acciones específicas relacionadas con la institucionalización de la apariencia de género.
2. Incluir la perspectiva de género en el sistema institucional de indicadores
3. Infraestructura y condiciones de estudio y de trabajo
4. Incluir la perspectiva de género en las adecuaciones, remodelaciones y nuevas construcciones de la infraestructura y equipamiento institucional, considerando que para el nivel licenciatura y posgrado, las mujeres que forman nuestra comunidad universitaria se encuentran en plena etapa reproductiva.

2. Lenguaje y normatividad

Promover en el Estatuto de la Ley Orgánica, y en las normas que de él se derivan, la voluntad manifiesta de avanzar en las relaciones equitativas de género. Reglamentar el uso de lenguaje no sexista y transferirlo de inmediato a la expedición de títulos y grados, comunicaciones oficiales y uso cotidiano del lenguaje.

1. Promover en todo el quehacer académico, de gestión, en su interacción e imagen hacia la comunidad universitaria y hacia la sociedad, el desarrollo de una cultura de paz que contribuya a la solución pacífica de conflictos, al humanismo, la igualdad de género y la convivencia fraterna entre la totalidad de quienes somos universitarios, reflejándose esto en sus programas y reglamentos.
2. Definir criterios y normas que garanticen la equidad de género en el trabajo institucional, de tal manera que se coadyuve al desarrollo de relaciones justas entre hombres y mujeres, tanto a nivel interno como externo de la Universidad.
3. Establecer medidas de prevención y manejo de situaciones de acoso sexual en la universidad, tanto para el personal docente y administrativo como para el estudiantado.
4. Incluir en los códigos de ética la perspectiva de género para avanzar en transformaciones de conductas significativas a nivel personal y colectivo.

3. Cultura institucional y participación política

Fortalecer la participación política de las mujeres y el ejercicio pleno de su ciudadanía, mediante acciones afirmativas que garanticen el ejercicio pleno de sus derechos humanos en todos los ámbitos de la vida universitaria.

1. Constitución de un equipo impulsor del trabajo de género con integrantes de diversas unidades académicas y sectores de la Universidad para efectos de dar seguimiento y apoyo a las actividades relacionadas con la implementación de la perspectiva de género en la vida de la Universidad.
2. Comisión de Equidad de Género en el CGH y promover en todas las instancias de la Red Universitaria un Comité de Equidad de Género que interactúe con el Ombusman o Defensoría de los Derechos de quienes forman la comunidad universitaria
3. Impulsar una cultura de equidad de género y de no discriminación con programas recreativos, culturales y educativos que contribuyan a la recuperación de los espacios públicos, al acceso a la producción artística y cultural.

4. Construcción de conocimiento, formación y capacitación

Establecer la coeducación como el principio de la tarea formativa de la institución. Ello implica que la comunidad universitaria en su totalidad, profesorado, alumnado, personal directivo y administrativo interactúen de forma equitativa para superar estereotipos, discriminaciones y situaciones de inequidad de género, aprendiendo entre sí para transformar los valores, creencias y comportamientos sexistas y discriminatorios. Este proceso será reforzado con programas formativos y de capacitación para la totalidad de la comunidad de la U de G, incluyendo a todos los niveles directivos.

- Establecer en el eje de formación básica de los planes y programas de estudio en

el marco del Modelo Educativo y Académico de la U de G, contenidos curriculares de temas relacionados con la equidad de género y prácticas que los refuercen.

- Propiciar que los trabajos de investigación de académicos y estudiantes cuenten con la perspectiva de género.
- Impulsar la formación y capacitación en materia de políticas institucionales y de gestión con perspectiva de género al estudiantado, profesorado y a todo el personal que labora en la Universidad
- Integrar la perspectiva de género en todos los niveles de formación docente que ofrece la Universidad, que permita terminar con la transmisión acrítica de valores y visiones patriarcales y androcéntricas implícitas en los aprendizajes y en las formas tradicionales e inerciales en las que se ha venido desarrollando la docencia.
- Previsión y eliminación de prácticas de hostigamiento, acoso sexual y otras prácticas discriminatorias e injustas.
- Asegurar que en el desarrollo de colecciones de la Red de Bibliotecas se incluya la adquisición y promoción de materiales que sustenten la perspectiva de género.
- Ampliar la oferta educativa de pregrado y posgrado con programas y áreas sobre estudios de género para contribuir las políticas públicas a las medidas de igualdad.

Estas acciones promueven la construcción de conocimiento desde la perspectiva de género en las distintas áreas y niveles educativos de la Universidad, creando una red institucional dentro de las estructuras funcionales y presupuestales reconocidas para apoyar la coordinación sistemática con los Institutos, Centros, Laboratorios y Programas de la Universidad adscritos a diferentes componentes de la Red Universitaria, que estén desarrollando actividades específicas relacionadas directamente con género.

Equidad de género en la toma de decisiones

- Propiciar las condiciones para que la mujer participe en puestos de toma de decisiones.
- Capacitar a hombres y mujeres para la socialización convivencia con equidad e igualdad en puestos de alto nivel directivo.

CONCLUSIONES

El reto de la Universidades deben convertirse en los ejemplos y motores de transformación social, donde la justicia, la libertad de decidir, el respeto a los derechos y la no discriminación sean valores que tanto mujeres como hombres disfruten. Por lo tanto, la igualdad entre hombres y mujeres es esencial para construir una Universidad democrática que contribuya a desarrollar una sociedad más justa.

En las Universidades españolas, La Unidad de Igualdad: se constituye como una estructura para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en todos los ámbitos universitarios: la docencia, el aprendizaje, la investigación, la innovación y

la gestión (Universidad Autónoma de Madrid, 2008). Tiene como misión elaborar y desarrollar los programas necesarios para impulsar las políticas de igualdad en nuestra universidad y coordinar las acciones específicas que puedan desarrollar en este ámbito los distintos órganos y servicios universitarios. En este contexto en las universidades mexicanas existe un trabajo incipiente.

En cuanto a los avances de los últimos 100 años en México, se ha generado una revolución de demandas y acciones para hacer visibles a las mujeres con voz propia, convirtiéndolas en agentes del poder político; las mujeres han conseguido que se deroguen leyes anticuadas a favor de nuevas, que se corrijan protocolos obsoletos, que se revisen actitudes vitales erróneas, se ha modificado los códigos de la comunicación con el fin de armonizar los roles de los hombres y las mujeres. Ahora le corresponde a la Universidad llevar una agenda que se convierta en una forma de vida para fomentar la igualdad y equidad de género en la Universidad y en la sociedad en general.

Los roles que han jugado las mujeres a lo largo del tiempo, a pesar de los espacios conquistados en todos los órdenes, se le sigue exigiendo el doble de esfuerzo. La falta de reconocimiento a su participación en el desarrollo social marca la invisibilidad de sus aportaciones en el proceso de construcción y mejora de la sociedad. Es en este esquema que le corresponde a la Universidad Mexicana asumir un rol más proactivo en beneficio de una igualdad y equidad de género como lo han asumido las universidades europeas y algunas latinoamericanas. Qué esta lucha no sea propia de la mujer sino de todos los seres humanos que nos beneficiamos con los resultados no importando género ni condición social.

Es por ello, que la observancia del marco internacional en materia de equidad de género, ha obligado a los Estados a incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas, ha sido producto de los esfuerzos de la academia como de las organizaciones civiles y en este caso la universidad debe asumir su rol como institución formadora de una cultura de equidad de género al interior de la misma como en el entorno en que se desarrolla.

Para lograr la igualdad de derechos y una situación de respeto a la condición de género. Se debe trabajar en tres campos de acción paralelos como lo señala la doctora Patricia Galeana: en la aplicación del marco jurídico; en cambiar la mentalidad machista y estereotipos negativos hacia la mujer, a través de programas educativos desde los libros de texto y propagar campañas de difusión con la idea de igualdad de derechos (Pautassi, s.f.) y propiciar la igualdad de oportunidades en el desempeño profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Cámara de Diputados. (2012). Gaceta Parlamentaria, Número 3646-III, 15 de noviembre. México: Cámara de Diputados.
- Camil, J. (18 de septiembre de 2009). Las juanitas de San Lázaro. La Jornada, sección opinión.
- Copladi. (2013). Numeraría Institucional. U de G, (dic. 2012) y nómina de la segunda quincena de marzo 2013.
- De la Cruz, C. (1998). Guía Metodología para integrar la perspectiva de género en

- trabajos de desarrollo. Instituto Vasco de la Mujer: EMAKUNDE /Instituto Vasco de la Mujer.
- Espinosa, P. (2004). Presentación. En INMUJERES, El enfoque de género en la producción de estadísticas educativas en México: una guía para usuarios y una referencia para productores de información (pág. 5). México: INMUJERES.
- Gaceta Parlamentaria, (2012:72). Número 3646-III, jueves 15 de noviembre de 2012:72.
- Inegi/Inmujeres. (2012). Mujeres y hombres en México 2011. México: INEGI.
- Inmujeres. (2004). El enfoque de género en la producción de estadísticas educativas en México: una guía para usuarios y una referencia para productores de información. México: INMUJERES.
- Instituto Federal Electoral (2012). Proceso Electoral Federal, disponible en: 2011-2012[http://www.ife.org.mx/portal/site/ifev2/Procesos_Electorales_Acervo_Electronio/fecha de consulta \(30/01/13\)](http://www.ife.org.mx/portal/site/ifev2/Procesos_Electorales_Acervo_Electronio/fecha%20de%20consulta%20(30/01/13)).
- Kemal, D. (2006). Guía de tranverzalización de género en proyectos de desarrollo. En PNUD, Prólogo (pág. III). México: PNUD.
- Marúm, E. (2013). Finanzas públicas con perspectiva de género en la construcción de la democracia en México. Administración y Desarrollo, Caracas, Venezuela, CLAD. Próxima publicación.
- Organización Internacional del Trabajo. (11 de Octubre de 2006). Igualdad de género. Recuperado 13/01/2013, de: http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=770&Itemid=1512
- Pautassi, L. (s.f.). Igualdad de derechos y desigualdad de oportunidades: ciudadanía, derechos sociales y género en América Latina. Recuperado 29/01/2013 de: <http://www.fao.org/alc/legacy/initiativa/expertos/documentos/interes/12.pdf>
- Piñuel, J. (2002). Epistemología, metodología y técnicas del análisis de contenido. Universidad Complutense de Madrid, 1-41. Recuperado 06/01/13 <http://personales.jet.es/pinuel.raigada/A>.
- Torres, L. (2011). Aumentó en 20 años número de investigadoras mexicanas: Conacyt. Publímetro, disponible en: <http://www.publím metro.com.mx/noticias/aumento-en-20-anos-numero-de-investigadoras-mexicanas-conacyt/nkhl!mn-bBg2BqWBNpyPreDzjzVg/>.
- Tuirán, R. (2009). Universidades públicas, espacios idóneos para impulsar la equidad de género. Obtenido de Reunión Nacional de Universidades Públicas "Camino para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior": Recuperado 12/01/2012 de: <http://noticias.universia.net.mx/ciencia-nntt/noticia/2009/08/07/14172>
- Universidad Autónoma de Madrid. (2008). Unidad de Igualdad. Recuperado

03/04/2013 de: <http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242650699751/contenidoFinal>

Visión Peninsular. (22 de noviembre de 2012). El Instituto Nacional de las Mujeres de México NO debe ser “tragado” por Desarrollo Social, disponible en: <http://www.visionpeninsular.com.mx/nota.php?nota=44322>

Zabludovsky, G. (2007). Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder. Política y cultura, núm. 28, disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=s0188-77422007000200002&script=sci_arttext.