



CyP

Revista Cambios y Permanencias
Publicación académica e interdisciplinaria
orientada a los estudios sociales

Revista Cambios y Permanencias

Grupo de Investigación Historia, Archivística y Redes de Investigación

Vol.12, Núm. 2, pp. 475-515 - ISSN 2027-5528

Igualdad de género en la docencia, situación de universidades públicas en Argentina, Chile, España y México

Gender equality in teaching, the situation of public universities in Argentina, Chile, Mexico, and Spain

María De Los Ángeles Mendoza González
Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas
orcid.org/0000-0002-5423-7017

HAREDES
Grupo de
Investigación
Historia
Archivística y
Redes de
Investigación



Universidad
Industrial de
Santander

Universidad Industrial de Santander / cambiosypermanencias@uis.edu.co

Igualdad de género en la docencia, situación de universidades públicas en Argentina, Chile, España y México

María De Los Ángeles Mendoza González: Facultad de Humanidades, Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas. Licenciada en inglés, Contadora Pública, Maestra en Administración, Doctora en Derecho Público, Especialidad en Educación Alternativa. Disciplina: Didáctica de lenguas, Políticas públicas, Género y Evaluación Formativa. Correo electrónico: maria.mendoza@unicach.mx ORCID-ID: <https://orcid.org/0000-0002-5423-7017>

Resumen

Las mujeres ocupan un lugar importante en la sociedad, especialmente como madres de familia y en “labores propias de su género”. La lucha feminista ha impulsado la exigencia de igualdad de género y que los derechos de las mujeres también son derechos humanos.

El gobierno de México se comprometió a impulsar los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Así, se han modificado leyes, dictado políticas, creado programas y organismos para lograr la igualdad de género. Asimismo, las universidades públicas han implementado modificaciones para seguimiento y operación de programas y políticas de género.

En este documento se analiza la igualdad de género, y cómo se aborda en las políticas de universidades de Argentina, Chile y España. La investigación es de carácter documental, se desarrolla partiendo de lo general a lo particular.

Las conclusiones obtenidas resultan ser similares. Las brechas de género en la docencia son manifiestas. A pesar de que en los últimos años se ha incrementado la presencia femenina en puestos docentes continúa ocupando niveles bajos, a diferencia de los puestos de mayor nivel en que la mayoría es ocupada por hombres. Finalmente, se presentan propuestas que las universidades públicas podrían adoptar para visibilizar y disminuir las inequidades de género existentes.

Palabras clave: Políticas públicas; igualdad de género; educación superior.

Gender equality in teaching, the situation of public universities in Argentina, Chile, Mexico, and Spain

Abstract

Women occupy an important place in society, especially as mothers of families and in "gender-specific work". The feminist struggle has driven the demand for gender equality and that women's rights are also human rights.

The Mexican government has committed itself to promoting the Millennium Development Goals. Thus, laws have been modified, policies have been issued, programs and agencies have been created to achieve gender equality. Likewise, public universities have implemented modifications for the monitoring and operation of gender programs and policies.

This paper analyzes gender equality and how it is addressed in university policies in Argentina, Chile, and Spain. The research is of a documentary nature, it is developed from the general to the particular.

The conclusions obtained are similar. Gender gaps in teaching are evident. Even though in recent years the presence of women in teaching positions has increased, they continue to occupy low levels, in contrast to the higher positions in which the majority are occupied by men. Finally, we present proposals that public universities could adopt to make visible and reduce existing gender inequalities.

Keywords: Public policies; gender equality; higher education.

Fecha de recepción: 13 de junio de 2021

Fecha de aprobación: 8 de noviembre de 2021

Igualdad de género

El derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentran consagrados en distintos instrumentos internacionales. Por ejemplo, “en el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) se establece la igualdad de los seres humanos al nacer libres e iguales en dignidad y derechos” (ONU, 2015, p.2).

Concepto de género

Conforme a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), por género se entienden “las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad” (UNESCO, 2015, p.104).

El artículo 5º de la Ley Fracción III de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del estado de Chiapas establece que como género se entiende “al conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura tomando como base la diferencia sexual”.

Como se observa ambos conceptos tienen en común las percepciones o creencias que se tienen con respecto a lo que el hombre o la mujer deben hacer o parecer por el hecho de ser hombre o mujer conforme a la cultura de cada grupo social. Por otra parte, respecto al término de igualdad, el Diccionario de la Lengua Española define jurídicamente a la igualdad como el “Principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos” (RAE, 2001). Mientras que, por igualdad de género, la UNESCO considera que es “la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen” (UNESCO, 2015, p.104).

Es importante establecer que, aunque por la definición anterior pudiera pensarse que la igualdad de género es sinónimo de trato idéntico, no es así. Más bien se refiere a que “el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos no dependan del sexo de las personas. La igualdad de oportunidades debe incidir directamente en el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres” (ONU, 2015, p.4).

Asimismo, conforme al Artículo 5 Fracción IV de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la igualdad de género “es la situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar”. Entonces, podemos concluir que la igualdad de género es importante para garantizar a hombres y mujeres la igualdad de derechos y oportunidades en los diversos espacios y actividades en que se desarrollen. Para lograrlo es necesario que el Estado garantice la igualdad de género a través de las normas jurídicas respectivas y su seguimiento.

De este modo, el Artículo 15 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del estado de Chiapas establece que la política estatal que el Ejecutivo del Estado desarrolle deberá incluir entre otros, los siguientes elementos: “I. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida; y X. Impulsar la modificación de patrones socioculturales y legales, que permita la eliminación y erradicación de estereotipos, estigmas y prejuicios establecidos en función del sexo...”

Así, las políticas públicas establecen una obligación de los Estados y son exigibles por parte de la ciudadanía. Entonces,

[...] hacerlas justas desde un enfoque de igualdad de género, las diferencias de otras políticas e impone al Estado nuevos retos en el sentido de considerar la igualdad y la no discriminación en la práctica, reconociendo las necesidades diferenciadas y, en consecuencia, las medidas, contenidos y protecciones específicas a través de dichas políticas (Benavente y Valdés, 2014, p.13).

Para Ana Ma. Tepichin “la perspectiva de género tiene un enorme potencial de transformación cultural al cuestionar la concepción de lo femenino y lo masculino en la sociedad, las normas de convivencia entre los sexos, así como los mecanismos de construcción de subjetividades diferentes...” (Tepichin, 2010, p.43).

El género es considerado, en ocasiones, como sinónimo de sexo. Sin embargo, su conceptualización es más profunda y va más allá de las diferencias inherentes a lo masculino o femenino en cuanto al aspecto físico, biológico, psicológico y emocional, por ejemplo. Es por eso, por lo que la igualdad de género es tan importante para eliminar los estereotipos y prejuicios que se tienen de que estas diferencias impiden o limitan el crecimiento y desarrollo

de las potencialidades de las personas, ya sean hombres, mujeres o como la persona se identifique. Las personas como seres humanos deben ser consideradas iguales y es el Estado quien tiene que garantizar que esta igualdad sea una realidad a través de las normas jurídicas y políticas públicas. En cuanto a la discriminación por sexo, Ricoy establece que hay dos tipos, la discriminación directa y la indirecta. La primera se refiere a la conducta que “[...] de manera evidente se contraviene el mandato de igualdad. Referida al sexo será aquella norma o acto jurídico-público en la que se dispense un trato diferente y perjudicial en función de la pertenencia a uno u otro sexo”, por otro lado, la discriminación indirecta se refiere a “[...] una acción que aparentemente no constituye discriminación alguna, pero que, sin embargo, a causa de la misma, se obtienen resultados que desfavorecen a algunos individuos por el hecho de pertenecer a un sexo, ...” (Ricoy, 2015, pp.1652-1653).

Asimismo, la igualdad de género puede ser sustantiva y de oportunidades. Conforme a Saldaña,

La igualdad sustantiva es la ausencia de toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social y civil o en cualquier otra. Igualdad de oportunidades, como el desarrollo eficiente de los recursos que garanticen la equidad y la calidad de vida de las generaciones, a fin de que todas las personas tengan las mismas condiciones para potenciar sus capacidades, sin ninguna distinción que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas (Saldaña, 2007, p.28).

Así, podemos observar que la igualdad sustantiva se logra a través de la eliminación de la discriminación por sexo a través de las denominadas acciones afirmativas que “son medidas correctivas para aumentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones. El principal propósito de las acciones afirmativas es asegurar que tanto mujeres como hombres tengan igualdad de oportunidades para competir por cualquier oportunidad laboral” (Patiña, 2019, p.67).

Conforme a la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) y su Recomendación General número 25, la igualdad de resultados puede ser “de carácter cuantitativo o cualitativo, es decir que pueden manifestarse en que, en diferentes campos, las mujeres disfrutan de derechos en proporciones

casi iguales que los hombres, en que tienen los mismos niveles de ingresos...”, entre otros aspectos (ONU, 2015, p.5).

Por lo tanto, la igualdad de género se avoca a conseguir la disminución o supresión de la discriminación por sexo. Las políticas públicas se encaminan sobre todo a combatir la discriminación directa que se encuentra plasmada en normas, políticas o directrices de actuación en las organizaciones de cualquier tipo o actividad. Por otra parte, la discriminación indirecta es mucho más difícil de erradicar, no se encuentra en documentos, sino más bien se encuentra validada por la costumbre y representa los remanentes de la sociedad patriarcal que aún hoy en día se niega a desaparecer. Para esto es importante continuar impulsando la igualdad sustantiva y a través de las acciones afirmativas, para las mujeres garanticen la competencia en igualdad de oportunidades y tengan acceso a una vida mejor y más justa. Para conocer y determinar las acciones a implementar en cuanto a las políticas de igualdad de género es necesario allegarse de datos e indicadores para asegurar el impacto positivo de las estrategias que se establezcan. Entonces,

[...] el diseño y la aplicación de instrumentos que midan la sensibilidad al género de las instituciones públicas es una estrategia interesante y requiere diagnósticos en las mismas, como por ejemplo los índices de masculinidad y feminidad de las instituciones públicas, la existencia o no de acoso sexual, la aplicación de indicadores de género en el diseño y monitoreo de políticas públicas (Bareiro y Soto, 2015, p.30).

De esta manera, como en cualquier toma de decisiones se requiere de indicadores que sirvan de base para evaluar las políticas públicas que se establezcan y de ser necesario se modifiquen para lograr los objetivos de igualdad de género con base en datos duros que transparenten la aplicación de las estrategias y permitan obtener conclusiones acerca de su viabilidad. Al respecto, Huggins establece que

Los estudios sociodemográficos, a pesar de que muchos de los datos vienen presentados por sexo, difícilmente permiten un análisis de género puesto que las comparaciones y cruces de variables no están previstas desde el comienzo del diseño del estudio, y los indicadores de género, de por sí complejos, requieren realizar estas comparaciones para saber cómo está en una población determinada (Huggins, 2005, p.14).

Debido a esto, es importante que las instituciones presenten de manera clara los datos estadísticos que permitan entender la participación de las mujeres en las actividades para medir y comparar de una mejor forma su contribución con una perspectiva de igualdad de género. Por último, es importante recordar que un instrumento que ha servido de guía para

conseguir la igualdad de género y además ha proveído de instrumentos de medición y cálculo para indicadores de género ha sido los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), que fueron aprobados en el año 2000, presentados e impulsados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU). México fue uno de los 189 países que firmó el acuerdo de las ODM.

En este sentido, se considera que “los procesos que tienen lugar al interior de los Estados y aquellos que se desarrollan como políticas públicas o acciones de los Estados con relación a los diferentes problemas, cuando están pensados en claves de género, son instrumentos medulares para el cumplimiento de los ODM con igualdad” (Bareiro y Soto, 2015, p.27).

México ha participado activamente en la instrumentación y observación de los diferentes ODM, por lo que se han hecho progresos en cuanto a su cumplimiento respecto a la igualdad de género, tal como se comenta a continuación, además de abordar la situación de igualdad de género en las universidades en algunos países de habla hispana.

Las universidades públicas y la igualdad de género

Las instituciones de educación superior (IES) entre las que se encuentran las universidades públicas, reúnen a personas de diferentes historiales académicos, personales y laborales, entre otros. La universidad es una institución del Estado mexicano con autonomía académica y administrativa y cumple con lo que dispone el Artículo 3º. Constitucional de proveer de educación a la población. Al ser un espacio de conocimientos, democrático y de carácter colectivo, se considera que “la igualdad de género debe ser un criterio de calidad de la educación superior en tanto las IES deben promover prácticas pedagógicas no sexistas, no clasistas, no homofóbicas y no racistas, de manera que desde su interior se promueva la construcción de sociedades justas y democráticas” (FLACSO, 2015, p.31).

Así, la igualdad de género debe de ser promovida a través de las políticas públicas en todos los niveles y ámbitos del gobierno. La universidad pública forma parte del Estado mexicano y contribuye a la formación de mujeres y hombres que tienen derecho a ser tratados con igualdad. Es responsabilidad de la universidad y sus directivos asegurarse de que los universitarios, entendidos como estudiantes, docentes y personal empleado en cualquier tipo de actividad o con cualquier forma de contrato laboral sean tratados con igualdad para evitar

la discriminación, especialmente en cuanto se trata de la discriminación por género. Sin embargo, al interior de las universidades continúan existiendo profundas brechas que impiden la igualdad de género. Si bien es cierto que en el caso del acceso a la educación para las mujeres se ha logrado importantes avances, México ha cumplido con el ODM 3 respecto a promover la igualdad entre géneros y la autonomía de la mujer consiguiendo el incremento en la matrícula femenina en la educación superior, pasando de 75 a 97.3 mujeres por cada 100 hombres desde 2014 (ONU, 2018).

Pero aún queda mucho por hacer en la participación femenina en el área académica de la docencia en instituciones del sector público, partiendo por el número de docentes (hay mayoría de hombres), que además tienen categorías de tiempo completo y de investigadores. Ya en 2015, un estudio de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) establecía que

A la segregación horizontal le debemos sumar la segregación vertical, por cuanto en la mayoría de las IES los puestos académicos de mayor nivel están ocupados por hombres. Las universidades establecen un régimen académico por medio de un sistema de reconocimiento de méritos a los cuales se les asigna un puntaje; de esta manera se puede ascender en este régimen con el consabido reconocimiento universitario y salarial. Uno de los aspectos puntuados se refiere a la producción de conocimientos y su divulgación (publicaciones), y ello es totalmente pertinente si partimos de la premisa de que es ciencia lo que se publica (FLACSO, 2015, p.33).

Este sistema de reconocimiento de méritos implica que las mujeres continúan siendo relegadas de la oportunidad de obtener buenos puntajes, porque en ocasiones no han tenido el tiempo suficiente para realizar publicaciones que a su vez les supondría la posibilidad de acceder a posiciones de tiempo completo y por lo tanto no puede acceder a un mejor reconocimiento salarial, convirtiéndose en un círculo vicioso. Desde luego en este juego de poder continúa reafirmando la superioridad del hombre sobre la mujer, lo que contribuye a continuar con la idea de que la carrera profesional de un hombre es más importante que la de una mujer. En este sentido, “hacer visibles los sesgos de género inmersos en la composición y definición de las estructuras que evalúan la calidad y la producción académica ocasiona otros dilemas” (FLACSO, 2015, p.71).

Por lo tanto, es necesario que se analicen y discutan estos sesgos de género para proponer modelos distintos o políticas que permitan un cambio sustancial al respecto. Para

Rojo y Jardón, la incorporación de la cuestión de género reafirma la idea de la continua readaptación y cambio en la cultura de una organización, y manifiestan que

Creemos entonces en la necesidad de consolidar el trabajo que se viene realizando, potenciando las distintas iniciativas surgidas desde las Unidades Académicas y la necesidad de generar nuevas propuestas y espacios para alcanzar la igualdad. Asimismo, el futuro debe incluir un debate profundo sobre la ciencia y la producción de conocimiento y su rol en la conformación de estereotipos que condicionan los roles asignados y profundizan aún más la situación de jerarquía entre los sexos (Rojo y Jardón, 2018, p.64).

Esta situación de jerarquía entre los sexos podría determinar, aunque no de una manera sistemática y por supuesto no como política administrativa, pero sí de uso consuetudinario, la contratación de docentes hombres por encima de docentes mujeres, o la valoración más estricta en el caso de mujeres con respecto a los hombres que participan en un concurso o simplemente por designación directa, sobre todo, porque quienes realizan estas evaluaciones o valoraciones son en su mayoría hombres. A continuación, se presentan unos datos de algunos países de habla hispana para mayor comprensión de esta problemática. Por supuesto más adelante se aborda la situación de México en este tema a mayor profundidad.

Argentina

Argentina es el único país analizado que en los últimos años pareciera que ha logrado una paridad casi del 50% en su planta académica, aunque en realidad tiene que ver con la forma en que se presentan los datos. Por ejemplo en el documento denominado “Síntesis de información de estadísticas universitarias 2018- 2019” del Departamento de Información Universitaria se observan algunas cifras importantes de 2019 respecto a que hay 99, 273 mujeres y 99,460 hombres desempeñando el cargo de docentes en nivel universitario, 15,495 mujeres y 10,096 hombres en preuniversitario (DIU, 2019).

Sin embargo, no se precisa el número de auxiliares docentes mujeres u hombres englobados en el rubro de docentes, tal como se presenta en una estadística de 2013 en que la distribución de cargos docentes de las universidades nacionales por categoría y género arrojaban datos de 48.9% de mujeres y 51.1% de hombres. El total de la estructura ocupacional docente en las universidades nacionales refleja una distribución de cargos donde predomina el sector de auxiliares docentes (el 62% del total de cargos), correspondiendo al

cuerpo de profesores el 38%. Si bien en la estructura total existe casi paridad de géneros, las mujeres son mayoría entre los cargos de auxiliares y los varones entre los de los profesores (García, 2016).

Ahora bien, en el caso de escalafón de Autoridades Superiores se presentan datos que permiten observar que en cuanto mayor es la categoría del cargo, menor es la participación de mujeres en el mismo. A medida que desciende la categoría, la proporción se equipara, conforme a los datos de 1,310 mujeres y 1,951 hombres en total, entre los que la mayoría de las mujeres se encuentra ocupando cargos de secretaria de facultad con 851, y secretaria de universidad con 214; mientras que sólo hay 7 rectoras en comparación con 49 rectores (DIU, 2019).

Conforme al Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina (CONICET) en 2019 hay 10,917 investigadores registrados, de los que 5,874 son mujeres y 5,043 hombres; aunque porcentualmente hay más del 50% de mujeres, es importante observar que la mayor parte de mujeres está en las categorías más bajas del escalafón, por ejemplo en el rubro de asistentes con 61.39% y adjuntos con un 55.65%, mientras que en las categorías más altas su participación disminuye, tal como sucede en el nivel de principales con 41.94% y de superiores (la categoría más alta) representan sólo el 24.51%(CONICET, 2019).

Chile

La Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica de Chile (CONICYT) en 2017 realizó un estudio denominado “Diagnóstico Igualdad de género en ciencia, tecnología e innovación en Chile”. Algunos hallazgos reflejan que la distribución de académicos y académicas por nivel jerárquico ratifican la tendencia de una menor participación femenina en la medida que se avanza la carrera académica. Por ejemplo, en 2014 en la Universidad de Chile las mujeres representaban el 35,3% de las posiciones como profesoras asistentes, pero solamente eran el 15,3% de las profesoras titulares y del total del cuerpo docente a jornada completa, solamente un tercio eran mujeres con un 35,1% (CONICYT, 2017).

En datos más recientes, según el Consejo Nacional de Educación Chileno, el año pasado el promedio de académicas en universidades fue de 43,1%. De los 56 planteles universitarios del país, en solo ocho de ellos más del 50% de su planta académica corresponde a mujeres, mientras que en 2020 las mujeres docentes en universidades representan el 44.1% del total del cuerpo académico. Por nivel, las mujeres ocupan el 43.4% del total de docentes de tiempo completo, 49.9% de medio tiempo y el 43.8% por hora. Con relación a los niveles de estudio, los datos muestran que el 34.5% de las mujeres docentes tienen grado de Doctorado y 46.9% grado de Magister (Maestría) (CNED, 2020).

En cuanto a las mujeres investigadoras registradas en el sistema de CONICYT desde 2013 las postulaciones admisibles de hombres y mujeres han aumentado, alcanzando durante 2018 un 41% de postulaciones lideradas por una mujer. Y en cuanto a la adjudicación de proyectos un 39.9% de las adjudicaciones son lideradas por mujeres, mientras que la tasa de adjudicación femenina alcanzó un 29.9% (CONICYT, 2018).

España

Es necesario establecer que la escasa participación de las mujeres en la docencia y la productividad científica no es una condición exclusiva de México y del estado de Chiapas, como se verá en el siguiente punto. Por ejemplo, en un estudio de la Unidad de Mujeres y Ciencia (UMC) de España en 2017, se obtuvieron cifras que demuestran que no existe una plena igualdad real en la participación de mujeres y hombres. Los datos muestran que la presencia de mujeres en los cargos de gobierno de universidades y Organismos Públicos de Investigación es escasa, porque sólo el 21% de mujeres tiene una cátedra de universidad y únicamente ocupan el 25% entre el profesorado de investigación. En la carrera investigadora continúa siendo destacada la subrepresentación de mujeres en la categoría de mayor rango (el Grado A), mientras que sí hay equilibrio de género en las demás categorías investigadoras (grados B, C y D), “lo que indica una clara segregación vertical de género (también conocida como techo de cristal): las universidades públicas españolas siguen contando con solo un 21% de mujeres entre su profesorado catedrático de universidad” (UMC, 2017, p.18).

En ese mismo sentido, el Instituto Nacional de Estadística (INE) de ese país, muestra resultados similares, ya que del personal que labora en las universidades públicas en el

período 2016-2017, el porcentaje de mujeres que eran titulares en la universidad era del 40,3%, mientras que en el caso de las catedráticas universitarias el porcentaje era inferior al 22%. En lo relativo a mujeres que forman parte de Cuerpos Académicos el porcentaje es del 35.9% (INE, 2017).

Asimismo, el conjunto de las comisiones técnicas de evaluación de convocatorias de ayudas a recursos humanos y a proyectos de Investigación y Desarrollo, solo el 53% de las comisiones técnicas de recursos humanos y el 44% de las de proyectos tenían en 2016 una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Se siguen observando brechas de género a favor de los hombres, especialmente en el acceso al conjunto de las ayudas a proyectos “con 7 puntos porcentuales más para los Investigadores Principales (49%) que para las Investigadoras Principales (42%) en la convocatoria de 2016..., donde ellas representan el 35% en las ayudas solicitadas, pero solo el 32% en las concedidas” (UMC, 2017, p.20).

México

En el caso de México, La Secretaría de Educación Pública (SEP) en 2019 determina que en México existen 414,408 docentes laborando en educación superior, de los que el 80.5% pertenecen a licenciatura y del total el 58.72% (243,340) están adscritos a instituciones de educación pública. Los datos estadísticos no reflejan el número de docentes mujeres, solo presentan datos generales (SEP, 2019).

El Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) en 2020 presenta los datos obtenidos en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2019, en los que se establece que más de 232 mil personas están ocupadas como docentes de enseñanza superior con edad promedio de 47 años y con formación académica orientada principalmente al campo de conocimiento en ciencias sociales y administración con 29%, y ciencias de la educación e ingeniería, manufactura y construcción 20%; 11% en artes y humanidades, 8% en ciencias naturales, exactas y de computación; 6% en algún campo académico relacionado con la salud y 4% en agronomía y veterinaria. En su mayoría desempeñan dicha labor en el sector público (69%), mientras que 31% lo hace en el sector privado y la mayoría son trabajadores subordinados y remunerados, trabajan en promedio 32 horas a la semana y el 91% goza de contrato laboral por escrito (211 870), de los cuales, 75% labora mediante contrato de base,

mientras que 24% es de tipo temporal. En cuanto al género, el 53% son hombres y 47% son mujeres y los estudios que poseen, en promedio son de 17.6 años (INEGI,2020).

La distribución de nivel de estudios entre hombres y mujeres se presenta en la Tabla 1.

Tabla No. 1 Estudios realizados por docentes

Nivel de estudios	Mujeres %	Hombres %
Doctorado	16	17
Maestría	41	32
Licenciatura	41	49
Medio superior	2	2

Fuente: Elaboración propia de datos del INEGI (2020). *Estadísticas a propósito del día mundial de los docentes (enseñanza superior)*. Comunicado de prensa Número 452/20, p.5.

Por su parte, el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), en su página electrónica (2020) establece que en el SNI las mujeres representan el 37%, hay 10,683 científicas del total de 28,630 integrantes del padrón. Mientras que el Instituto Nacional de las Mujeres (2018) presenta información respecto a que la diferencia se agudiza conforme el nivel del SNI aumenta: 21.2% de las mujeres y 78.8% de los hombres tenían nivel III en 2015.

De los datos anteriores, es necesario reflexionar acerca de tres aspectos importantes, El primero es que, del total del personal académico en universidades públicas y privadas, el 47% son mujeres. Desde luego podría haber sido esclarecedor para efecto de este trabajo el conocer, del total de mujeres, cuántas laboran en la universidad pública, porque como ya se ha mencionado existe una gran disparidad en el número de mujeres respecto a los hombres laborando para este sector. Esta afirmación corresponde asimismo con los datos que se muestran de otros países y en los que es muy claro el porcentaje de participación de mujeres académicas en las universidades públicas.

El segundo aspecto se refiere a los niveles de estudios que tanto hombres como mujeres presentan. Según la Tabla 1, la diferencia en el nivel de Doctorado es de tan solo 1% a favor de los hombres, mientras que en nivel Maestría existe un 9% en favor de las docentes. Estos

datos demuestran que las docentes que laboran en el nivel superior están tan preparadas o más que sus pares hombres. Sin embargo, no existe una relación directa entre el nivel de estudios y las categorías que ocupan en las instituciones. Además, y como tercer punto, vemos que en la estadística del SNI, el nivel de estudios tampoco se refleja o incide directamente en el número de mujeres que hay en el padrón, existiendo una amplia diferencia entre hombres y mujeres de la planta académica de las instituciones que pertenecen a este sistema. Esta circunstancia, tiene más que ver con dos elementos, primero con los pocos espacios que las mujeres ocupan en las categorías de tiempo completo y segundo con los requerimientos de producción científica o editorial que se demandan para subir en la escala de niveles. Por lo anterior, estos factores dificultan conseguir no sólo el ingreso, sino la permanencia y valoración positiva para continuar ascendiendo en los niveles establecidos.

Datos estadísticos de mujeres en la docencia en algunas Universidades públicas de Chiapas

Chiapas es un estado de México que se encuentra al sureste del país. A efecto de realizar un análisis estadístico de la composición docente por género, se optó por seleccionar diferentes períodos que presenten un panorama de la situación de igualdad de género en las universidades públicas de Chiapas como una muestra de la composición en las universidades públicas del país. Se seleccionaron la Universidad Autónoma de Chiapas, Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas, la Universidad Politécnica de Chiapas y la Universidad Intercultural de Chiapas. De las dos primeras fue posible obtener la información correspondiente a tres períodos distintos, mientras que para la tercera y cuarta solamente se obtuvo información correspondiente a 2019 y 2016, debido a que, en sus páginas, los informes de gestión de años anteriores no se encuentran disponibles. De cada universidad se presenta el número de docentes, docentes por género, investigadores en su totalidad y por género.

Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH)

La UNACH es la universidad más grande del estado de Chiapas. Fundada en el año de 1974, con sede en Tuxtla Gutiérrez y presencia en diversas regiones del estado. Cuenta con

23 mil 275 estudiantes en dos modalidades educativas, educación a distancia y presencial, de los que el 62.8% son mujeres (UNACH, 2019).

a) Planta docente

Con relación a la planta docente de la UNACH, en 2010 el Cuarto informe de actividades de la gestión rectoral 2006-2010 establece que en ese año se contaba con 1 mil 717 docentes, de los que 57 pertenecían al SIN y 240 reconocidos por el Programa de Mejoramiento del Profesorado (Promep) (UNACH, 2010).

En el Primer informe anual de actividades gestión rectoral 2014-2018 y Primer informe de actividades de rectoría 2018-2022, en 2016 y 2019, la composición de la planta docente era la siguiente:

Tabla No. 2. Composición de la planta docente años 2016 y 2019

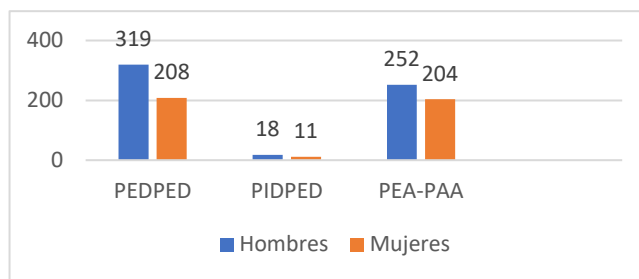
Año	Total docentes	Tiempo completo	Medio tiempo	Asignatura	Jubilado
2016	2,002	1,085	139	777	1
2019	2,233	831	192	1,210	

Fuente: Elaboración propia tomado de los informes de actividades de gestión rectoral. UNACH (2016), p.50 y UNACH. (2019), p.28

Como se observa en la Tabla 2, se ha incrementado la planta docente. En 2010 y 2016 no se presentan datos por género en los informes de gestión de rectoría. Cuando se refieren a las actividades de género son más enfocados al estudiantado para determinar el número de alumnos y alumnas que se tenía en cada período. En el informe de gestión rectoral de 2019 sí se incluyen datos que permiten conocer del total de docentes cuantas mujeres se encontraban laborando en este cargo. Las mujeres representan el 62.8% del cuerpo docente mientras que el 37.2 corresponde a hombres. No se encontraron datos que establezcan las categorías que ocupan las mujeres en la docencia.

Por otra parte, un dato importante que se encuentra en el informe 2019 es el de la distribución del programa de incentivos por género¹, que se presenta en el Gráfico 1.

Gráfico No. 1. Programa de incentivos por género 2019



Fuente: Elaboración propia de datos obtenidos en el informe de gestión rectoral (UNACH, 2019, p.33).

b) De los investigadores

Conforme a datos de la Dirección General de Investigación y Posgrado UNACH (2020) de 147 PITC registrados en el SNI, el 72.79% corresponde a docentes hombres y sólo el 27.21% a docentes mujeres.

Del total de docentes que obtuvieron el reconocimiento del Programa para el Desarrollo Profesional Docente, para el Tipo Superior (PRODEP) y su distribución por género, datos obtenidos de la Dirección de Investigación y Posgrado, Académicos, Perfil deseable (UNACH, 2020), permiten observar que del total de 434 PITC (PRODEP), 178 son mujeres (41%) y 256 hombres que representan el 59%.

Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas (UNICACH)

La UNICACH es la segunda máxima casa de estudios del estado de Chiapas. Sus antecedentes provienen desde el año de 1945, en el decreto de creación del Instituto de Ciencias y Artes de Chiapas (ICACH) agrupando las escuelas de enseñanza preparatoria y normal con especialidades de normal rural, normal superior y de postgraduados. Fue el 31 de enero de 1995 mediante el decreto número 136, aprobado por el Congreso del Estado, que se

¹ La UNACH cuenta con diversos estímulos al personal académico. Entre ellos, el PEDPED que es el programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente para modalidad presencial. Para la modalidad a distancia el Programa Institucional al Desempeño del Personal Docente y en modalidad mixta el Programa Especial de Apoyo al Personal Académico de Asignatura (PEA-PAA).

transformó el instituto en la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas. En 2019 tiene una cobertura de 8,892 estudiantes, de los que 5,075 (57%) son mujeres y 3,817 (43%) son hombres.

a) Planta docente

Respecto a la planta docente de la UNICACH en el informe de gestión rectoral 2010, 2015 y 2019 se presentan el total de docentes y las categorías que ocupan.

Tabla No. 3. Composición de la planta docente 2010, 2015 y 2019

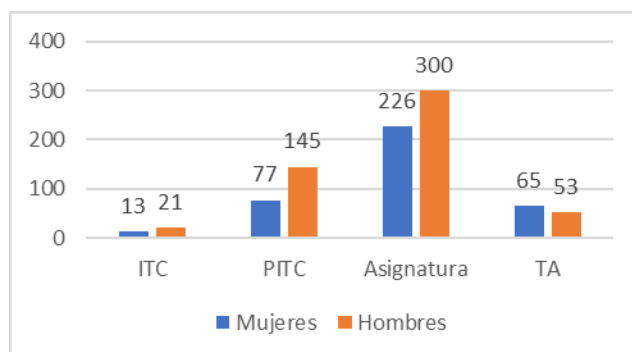
Año	Total Académicos	Investigador de Tiempo Completo (ITC)	Profesores de Tiempo Completo (PTC)	Profesores de Medio Tiempo (MT)	Profesores de asignatura	Técnicos Académicos (TA)
2010	662		140	68	415	39
2015	826		195		458	569
2019	900	34	222		526	118

Fuente: Elaboración propia de los informes de gestión rectoral 2010, 2015 y 2019. UNICACH (2010); UNICACH (2015) y UNICACH (2019).

De acuerdo con la Tabla 3, en el número de docentes ha habido un crecimiento constante durante los últimos 9 años. Durante 2010 las mujeres representan el 34.48% en ITC, 30.63% de PTC, 44.11% en MT, 37.59% en Asignatura y 28.20% de TA, por lo que la mayoría de la planta docente está conformada por hombres (UNICACH, 2010, p.82).

Conforme a datos obtenidos del informe de gestión rectoral en 2015, la composición de docentes continúa siendo inequitativa con un 32.31% de PTC, 38.65% en Asignatura y 41.65% en TA de categorías docentes para las mujeres (UNICACH, 2015, p.214).

Gráfico No. 2. Composición de docentes por género en 2019 (semestre agosto-diciembre)



Fuente: Elaboración propia tomado del informe de gestión rectoral (UNICACH, 2019).

En el Gráfico 2 se muestra que continúa la brecha de género entre las diferentes categorías, excepto en TA en el que se observa que las mujeres son mayoría. Los porcentajes ocupados por docentes mujeres son en ITC 38.23%, 34.68% en PITC, 42.97% en Asignatura y 55.08% en TA.

b) De los investigadores

En 2010, de los PTC en este período, el 80.7% tenía posgrado. Siendo como sigue: 33.6% con doctorado, 43.6% con maestría y 3.6% con especialidad (UNICACH, 2010).

Mientras que, en 2019, de los 256 PITC, 52.34% cuentan con doctorado, 37.1% con maestría y 3.51% con especialidad (UNICACH, 2019).

Conforme a datos obtenidos en el sitio web de la Dirección General de Investigación y Posgrado del total de investigadores inscritos en el SNI en 2019, el 37.7% son mujeres y 62.29% hombres. Del total de docentes que tienen el perfil PRODEP el 41.53% corresponde a mujeres y el 58.47% a hombres (UNICACH, 2020).

Universidad Politécnica de Chiapas (UPChiapas)

La Universidad Politécnica de Chiapas fue creada con el decreto de creación número 1694-A-204Bis, publicado en el Periódico Oficial número 276-2ª Sección, de fecha primero de diciembre del año 2004, como parte del Subsistema de Universidades Politécnicas. Conforme al informe de gestión rectoral de 2018, contaba con 2632 estudiantes de los que

25% son mujeres y 75% son hombres. Entre las carreras que más mujeres tiene son Biomédica con 37.77% y Tecnología Ambiental con 43.75% de la matrícula, respectivamente (UPChiapas, 2018).

a) Planta académica

En el sitio oficial de la Universidad no se encuentran datos de los docentes y en el informe anual de Gestión rectoral 2018 no se mencionan datos estadísticos de la composición de la planta docente, por lo que no es posible presentar esta información para su análisis. El Área de Investigación de la universidad presenta datos de docentes que tienen la categoría de PITC en 2018, de los que 29% son mujeres y 71% son hombres. Asimismo, del total de PITC, 26 son PRODEP, 8 SNI y 35 reconocidos por el Consejo de Acreditación de la Enseñanza de la Ingeniería (CACEI) como evaluadores de los programas académicos (UPChiapas, 2018).

Universidad Intercultural de Chiapas (UNICH)

Creada en noviembre de 2004, la Universidad Intercultural de Chiapas es una universidad pública ubicada en la ciudad de San Cristóbal de las Casas en el estado de Chiapas. Datos del 2016 encontrados en su sitio oficial muestran que contaba con 1,745 estudiantes, de los cuales 831 son mujeres y 914 hombres.

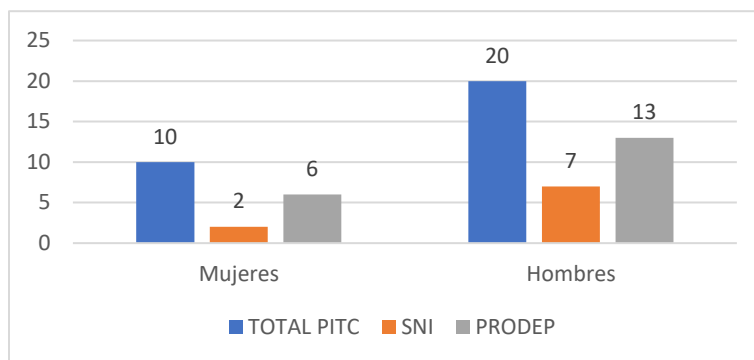
a) Planta académica

Al igual que con la UPChiapas, no fue posible encontrar informes anuales de la gestión de rectoría de la UNICH, por lo que se desconoce el número total de la planta académica.

b) De los investigadores

Se obtuvieron datos del año 2016 respecto a los PITC con reconocimientos que se presentan en el Gráfico 3.

Gráfico No. 3. PITC por Género en 2016



Fuente: Elaboración propia obtenida de la unidad de Investigación y Posgrado (UNICH, 2016).

Como se observa en el Gráfico 3, en 2016 del total de PITC registrados en SNI, el 20% son mujeres y el 80% hombres, mientras que en PRODEP el 35% son mujeres y el 65% hombres.

De los programas de género y otras acciones implementadas en las universidades públicas

Una vez que se tiene un panorama general de la situación de las académicas adscritas a universidades públicas, es evidente que existe una brecha de género, no sólo en nuestro país, sino también en otros países con los que compartimos idiosincrasia y lenguaje, entre otros elementos que nos vinculan. Así, es necesario profundizar un poco más en los problemas y dificultades de las mujeres docentes. Ya se han comentado anteriormente las relaciones de poder y remanentes del patriarcado que se manifiestan al interior de las universidades y que ejercen influencia al momento de sopesar o evaluar los perfiles, actividades, y producción científica de las docentes y limitan las oportunidades de las mujeres de ser consideradas en un ambiente de igualdad de género.

Desde luego, que no se puede culpar únicamente a los miembros y políticas de la universidad por la falta de oportunidades y de acceso a condiciones de igualdad. Existen otros problemas o interferencias de carácter personal que deben considerarse y que limitan en ocasiones la participación de las mujeres para disponer de su tiempo y poner manos a la obra en una investigación o proyecto de publicación. García menciona que

La igualdad de género en el plano laboral y en la universidad es un proceso complejo, heterogéneo y ambiguo, sujeto a múltiples influencias, conquistas y retrocesos. Es cierto que aún existen muchas barreras que interfieren en la presencia de las mujeres en la universidad. Una de ellas es la propia falta de corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas domésticas, resultado del mantenimiento de formas tradicionales de relaciones, como hemos visto con anterioridad (García, 2018, p.120).

Estudios recientes de la Organización Internacional del Trabajo en conjunto con ONU-Mujeres reflejan que la participación de la mujer en la fuerza de trabajo es significativamente más baja entre las mujeres que viven con una pareja e hijos, que entre aquellas que viven en pareja sin hijos. A su vez, es significativamente menor que la tasa de participación de las mujeres que viven solas. Por el contrario, en los hombres se observa exactamente lo contrario (ILOSTAT, 2020).

Un elemento importante para lograr la igualdad de género es la autonomía, en el caso de las mujeres, significa:

[...] contar con la capacidad y con condiciones concretas para tomar libremente las decisiones que afectan sus vidas. Para el logro de una mayor autonomía se requieren muchas y diversas cuestiones, entre ellas liberar a las mujeres de la responsabilidad exclusiva por las tareas reproductivas y de cuidado, 20 CEPAL lo que incluye el ejercicio de los derechos reproductivos; poner fin a la violencia de género y adoptar todas las medidas necesarias para que las mujeres participen en la toma de decisiones en igualdad de condiciones (Benavente y Valdés, 2014, pp.19-20).

La autonomía de las mujeres es una condición de igualdad, y tiene que ver precisamente con poder tomar decisiones y que no se limiten por los quehaceres cotidianos que son considerados su responsabilidad. Por lo tanto, es muy importante que se tomen medidas para poder remediar las situaciones de horas invertidas en las tareas domésticas, cuidado de los hijos, entre otras muchas actividades no remuneradas que las mujeres debemos enfrentar y sobrellevar diariamente. En este sentido, se considera necesario un cambio cultural especialmente en las universidades, las docentes además de cumplir con los horarios laborales, calificación de tareas y actividades de los estudiantes, obligaciones administrativas, fungir como tutoras y demás quehaceres que conlleva la actividad de docencia, deben hacer frente a las responsabilidades de un hogar. La Universidad de Chile realizó un estudio muy importante acerca de la igualdad de oportunidades al interior de la universidad, algunos puntos importantes que descubrieron al realizar entrevistas a la planta docente, son los siguientes:

Tanto académicos como académicas no identifican discriminaciones explícitas al interior de la Universidad y sin embargo en sus relatos se vislumbran diferencias entre ambos sexos, aunque no se cataloguen como problemas de inequidad. Por ejemplo, la visión estereotipada de cada sexo, según la cual ciertas actitudes asociadas a lo femenino son vistas como negativas para la carrera académica, mientras que aquellas asociadas a lo masculino tienen connotaciones más positivas.

[...] se acepta, por académicas y académicos, que las mujeres deben estar continuamente esforzándose para demostrar lo que valen y así cumplir con una serie de rasgos para ser reconocidas. Esto sucede no solo en cuanto a su rol profesional, sino también de acuerdo a los estereotipos propios de la femineidad pese a no existir políticas discriminatorias explícitas, esta es una realidad que igual existe. Los académicos la atribuyen a factores culturales presentes en la sociedad, los que se replicarían al interior de la universidad. En lo que concierne al desarrollo de sus carreras, existe conciencia entre los(as) académicos(as) acerca de la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres para avanzar en las distintas jerarquías universitarias, señalando como principales obstáculos la gestación, la maternidad y la crianza las barreras para ascender en las jerarquías se expresan claramente en las licencias de maternidad. Estas inciden en la menor cantidad de horas anuales de trabajo de las académicas, lo que las excluye de la posibilidad de concursar en igualdad de condiciones a proyectos o concursos internos, ya que constituyen requisitos de postulación.

Como consecuencia surgirá regularmente la decisión de postergar la maternidad y la vida en pareja para no afectar la promoción académica. A modo de ejemplo, se destaca que muchas de las académicas que han llegado a las jerarquías superiores pudieron hacerlo precisamente porque optaron por no casarse ni tener hijos, sino que “se casaron con la Universidad” (Andrade, 2014, pp.72-76).

Entonces, y aunque ya se mencionó que no es responsabilidad exclusiva de las universidades, se considera vital que exista una mayor valoración de lo que significa ser docente en general y especialmente en lo que este documento se refiere: a la docente universitaria. Al menos en la universidad considerada como espacio de reflexión y construcción de conocimientos debería respetarse y valorarse el trabajo que una mujer realiza. Por supuesto, se ha enfatizado más el trabajo docente, pero ello no implica que las mujeres que participan en las diferentes áreas de la universidad no se encuentren en la misma situación de desigualdad de género. A continuación, se presentan algunas políticas que las universidades han impulsado para lograr la igualdad de género en las instituciones.

De las acciones implementadas en las Universidades públicas para lograr la igualdad de género

Barbosa establece que en el área educativa “la perspectiva de género puede abarcar diversos ámbitos: desde el diseño de libros de texto hasta la construcción de políticas institucionales y programas que fomenten la igualdad de trato y de oportunidades” (Barbosa, 2016, p.132).

Siguiendo con el orden planteado en el Capítulo II de este documento, se analizan las políticas y acciones con perspectiva de género implementadas por universidades públicas en los países de Argentina, Chile, España y México. Es importante mencionar que únicamente se incluye una universidad pública por cada país, siendo seleccionada la más grande por número de alumnos y se presentan algunas de las acciones implementadas sin que sean las únicas, puesto que no se realiza una investigación exhaustiva sino más bien representativa y que aporte una visión general de cada entidad.

Argentina

La Universidad de Buenos Aires es la universidad pública más grande de Argentina, cuenta con 320 alumnos y 30,000 docentes. En 2015 se estableció el Protocolo de Acción Institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual. Es una norma, sancionada por la Universidad de Buenos Aires a través de la Resolución RES CS 4043/15 y su posterior modificación a través de la RES CS 1918/2019 que protege ante cualquier caso de discriminación, hostigamiento y/o violencia que se pueda sufrir por razones de género, orientación sexual y/o identidad de género dentro del ámbito de la Universidad de Buenos Aires o fuera (UBA, 2015).

Por su parte, en 2016 la Facultad de Ciencias Exactas estableció un Programa por la Igualdad de Género para visibilizar la perspectiva de género. De manera general a través de la resolución 1995/2020, el Consejo Superior de la UBA estableció la capacitación obligatoria en los temas de género y violencia contra las mujeres para todas las autoridades, docentes, investigadores, estudiantes y no docentes que desarrollan actividades en la Universidad de Buenos Aires (UBA, 2019).

También se imparte estudios de Género, cursos, seminarios y talleres. así como el Doctorado en Estudios de Género desde 2011.

Chile

La Universidad de Chile fundada en 1842 es la más grande y antigua de su país, cuenta con 42, 636 alumnos de pregrado y posgrado y 3, 825 docentes; En 2011 se crea el Sistema de Ingreso Prioritario de Equidad Educativa. En 2017 crearon la Dirección de Igualdad de género y se estableció la Política de Prevención del Acoso Sexual, laboral y Discriminación Arbitraria y un Observatorio (UCHILE, 2018).

En 2014 la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile comenzó a implementar el Programa de Ingreso Prioritario de Equidad de Género (PEG) una iniciativa para mejorar la participación femenina en la comunidad estudiantil y así eliminar los sesgos culturales que han limitado históricamente sus opciones de elección y desarrollo. Posteriormente la Facultad de Ciencias Sociales implementó un programa parecido para permitir el ingreso prioritario de estudiantes hombres en carreras de Pedagogía en Educación Parvularia y Trabajo Social que han sido consideradas tradicionalmente como mayoritariamente del género femenino. Asimismo, para algunas carreras se implementó la asignación de los cupos de Equidad de Género conforme a la carrera adscrita al Ingreso Especial de Equidad de Género con base en puntos (UCHILE, 2020).

España

La Universidad de Barcelona es la segunda más grande por número de alumnos detrás de la Universidad a Distancia (UNED), cuenta con 63,617 alumnos y 5,715 docentes. En 2011 el Consejo de Gobierno de la universidad aprobó el II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad de Barcelona, este documento sustituyó al primer plan que se había establecido en 2008. Dentro de los puntos importantes a resaltar en este documento se encuentran los considerados por bajas de maternidad o paternidad y por representación de género:

2.8 Racionalizar los horarios y elaborar un estudio sobre los usos del tiempo en la Universidad de Barcelona para facilitar la compatibilidad de los tiempos de la vida cotidiana.

2.9. Establecer un periodo de duración por determinar libre de carga docente y tareas de gestión después de disfrutar de un permiso o licencia de maternidad o paternidad, o para el cuidado de un niño menor o de una persona dependiente. Con esta medida se pretende favorecer la concentración en tareas de investigación y publicaciones.

3.4 Dar prioridad, en la contratación y la promoción profesional, a las personas del sexo menos representado en caso de igualdad de méritos y calificaciones.

7.2. Apoyar —desde la Universidad, los centros y los departamentos— a las mujeres que se han singularizado por méritos propios, teniendo en cuenta la trayectoria profesional de cada una de ellas, así como su implicación con la Universidad y con la sociedad civil, mediante la docencia innovadora, la investigación o la gestión a la hora de acceder a academias, premios o comités de excelencia (UB, 2011, pp.13-14, 20)

Además, cuenta con un Observatorio de Igualdad de Género y se imparten cursos, conferencias, seminarios y talleres.

México

En México, la máxima casa de estudios es la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), cuenta con 360,883 alumnos y 41,332 docentes (UNAM, 2020). En la UNAM se cuenta con una Comisión Especial de Equidad de Género, que tiene entre otras prioridades: “impulsar la equidad de género en las prácticas, funciones y cultura institucional; solicitar información y estudios a las distintas Estado, Derecho y Desigualdad 136 instancias universitarias o autoridades competentes; elaborar lineamientos para lograr la equidad de género en todos los ámbitos de la vida universitaria (Barbosa, 2016, p.135).

En 2010 se crea esta Comisión y en 2020 se reforma para convertirse en la Coordinación de Igualdad de Género. Esta Coordinación tiene como base el Documento Básico Para el Fortalecimiento de la Política Institucional de Género de la UNAM de 2018; entre los puntos más importantes se encuentra el Objetivo 1. Promover la igualdad de género y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Universidad, que en la estrategia 1.2 establece

- Considerar la perspectiva de género en los procesos de evaluación académico-administrativos, procurando que los estereotipos de género no sean reproducidos en la valoración de méritos académicos y laborales.
- Incentivar una presencia más equilibrada de mujeres y hombres, sobre todo en las áreas del conocimiento en donde su respectiva presencia aún es limitada.
- Motivar a las mujeres para avanzar en su trayectoria y desarrollo académico.
- Procurar la sensibilización de quienes integran cuerpos colegiados sobre la importancia de garantizar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en los procesos de desarrollo académico y laboral.
- Promover la participación equitativa de mujeres y hombres en cargos de toma de decisiones y cuerpos colegiados (UNAM, 2018, pp.18-19).

Asimismo, en 2013 se dictaron los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género, cuyo propósito es servir de sustento jurídico para regular la equidad de género como una condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género. Algunos puntos importantes de este documento son: “Elaborar diagnósticos sobre los temas de género vinculados a la vida universitaria y Desarrollar y actualizar un sistema de información y documentación para el control y acopio de datos sobre perspectiva de género y temas relacionados” (UNAM, 2013, p.24).

Siguiendo con esta política de fomento a la igualdad, las universidades públicas en la república mexicana también han implementado estrategias para contribuir a la igualdad de género. A continuación, se presentan algunas de las acciones afirmativas realizadas para erradicar la violencia y lograr la igualdad de género en el estado de Chiapas.

Universidad Autónoma de Chiapas

En el año 2015, la UNACH llevó a cabo un diagnóstico con perspectiva de Género a fin de implementar el Modelo de Equidad de Género en la Universidad. Para este efecto, se elaboró y certificó el Modelo de Igualdad Laboral y No Discriminación a través de la norma internacional NMX-R-025-SCFI-2015. A través de este Modelo la UNACH se compromete con la promoción equitativa de oportunidades entre hombres y mujeres, garantizar el acceso

a la educación y al empleo digno y remunerado; así como propiciar un ambiente de trabajo que asegure la igualdad laboral y la no discriminación (UNACH, 2016).

Además, se creó el Departamento de Género para institucionalizar las perspectivas de género en las funciones sustantivas de la Universidad, entre otras actividades como seminarios, talleres y cursos para sensibilizar acerca de temas de género. En 2019 se implementó el Programa Institucional contra la violencia de género, hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Universidad Autónoma de Chiapas. El propósito de este programa es reforzar la política pública de atención a los casos de violencia, violencia de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación (UNACH, 2019b).

Universidad de ciencias y Artes de Chiapas

En 2011 se crea el Programa de Equidad de Género. Conforme a Morales (2012), algunas de las actividades que se realizaron a través de este son:

- La incorporación del Programa de Género al Plan de desarrollo Institucional visión 2025, en el eje 7. Operación del Programa de Estudios de Género
- La integración de un eje transversal de formación en género en el nuevo Modelo Educativo Institucional de la UNICACH, visión 2025 (UNICACH, 2011c).
- El desarrollo de un Programa Institucional de Egresados que analiza algunos de los indicadores con perspectiva de género.
- El desarrollo de una línea de investigación y docencia con perspectiva de género que se inserta en la estructura institucional a través del Cuerpo Académico (CA) Estudios de Género y Feminismos adscrito a Centro de Estudios Superiores de México y Centroamérica (Cesmeca).

Se incorporó la materia de Equidad de Género como eje transversal de todos los programas de pregrado. Además, en 2015 se inicia la Maestría y Doctorado en Estudios e Intervención Feministas que ha contribuido al estudio e investigación de los temas de género. Asimismo, se han realizado seminarios, conferencias y talleres de igualdad de género para sensibilizar al estudiantado, cuerpo académico y administrativo. En el mes de abril 2021 se crea la Coordinación de igualdad de género.

Universidad Politécnica de Chiapas

En el año 2013, la Universidad Politécnica de Chiapas obtuvo la Certificación de Sistema de Gestión en el Modelo de Equidad de Género (MEG) que se realizó apeándose a los estándares establecidos por la Norma Oficial Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, así como a los ejes rectores y transversales del Modelo de Calidad contemplados en el Plan de Trabajo Rectoral 2012-2016. En el año 2015 obtuvo la recertificación del modelo. El MEG es un sistema de gestión con perspectiva de género, que proporciona herramientas para asumir un compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, a través de la revisión de sus políticas y prácticas internas para reorganizar y definir mecanismos que incorporen la perspectiva de género e instrumenten acciones afirmativas y/o a favor del personal (UPChiapas, 2015).

También realiza cursos, talleres y conferencias para combatir la violencia y visibilizar la equidad de género.

Universidad Intercultural de Chiapas

En la UNICH, “la Perspectiva de Género se insertó en el Eje Sociocultural a través de tres asignaturas: Diversidad Biocultural, Género como Identidad Cultural, Género y Derechos; en primero, segundo y cuarto semestre respectivamente” (Levario, 2017, p.36).

Asimismo, se creó el Cuerpo Académico Estudios de Género e Interculturalidad en 2014. Además de que realizan la Feria de la Diversidad Sexual, la Feria de la Diversidad Biocultural, foros, talleres y conferencias.

Conclusiones

Como ya se estableció, la igualdad de género tiene que ver con el acceso a oportunidades y a que el ejercicio de los derechos no dependa del sexo de las personas. Nuestro país ha impulsado las políticas públicas con perspectiva de género y ha logrado el cumplimiento de diversas iniciativas a las que se comprometió para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio. En el aspecto educativo, desde hace varios años se alcanzó el objetivo correspondiente al incremento de la matrícula de mujeres, sobre todo en los espacios de educación superior. Sin embargo, a lo largo de los capítulos de este documento se ha

observado que aún persiste una brecha de género en los cargos y posiciones docentes. Algunas conclusiones que pueden obtenerse de lo expuesto en los diversos puntos de este documento, se encuentran las siguientes:

- a) Existe segregación horizontal y vertical por sexo expresada en la desigual proporción de académicos y académicas en la Universidad y se observa también en la concentración de mujeres en los niveles de asignatura y el menor acceso a los niveles más altos de la jerarquía académica.
- b) Los sistemas de evaluación que sirven para obtener ascensos en el escalafón relacionan estrechamente el desempeño con la producción científica y académica como criterio de medición de la calidad y las capacidades profesionales. Estos sistemas dejan fuera a las mujeres porque no logran competir con los hombres ya que debido a los quehaceres domésticos y cuidado de los hijos no tienen el tiempo suficiente para la investigación, lo que las deja en desventaja.
- c) El número de docentes mujeres se ha incrementado en los últimos 9 años. Sin embargo, este incremento va disminuyendo cuando se analizan los niveles o categorías que las mujeres desempeñan. Es decir, el mayor número de mujeres está conformado por docentes de asignatura, o en su caso por posiciones de adjuntas o auxiliares, según sea el nombre que se designe en cada universidad. Mientras que, en los puestos de investigadores, tiempo completo, o PITC las mujeres representan porcentajes que van del 20 al 30% cuando mucho.
- d) Con respecto a datos de las universidades públicas en Chiapas, en la UNACH el 62.8% de docentes son mujeres, pero no es posible determinar los niveles que tienen debido a que los informes de gestión todavía no incluyen datos de género en este sentido. En la UNICACH desde 2010 ya se presentaban datos de género en los informes de gestión, lo que permite determinar el incremento sostenido de mujeres docentes que laboran en la universidad.

Tabla No. 4. % de mujeres docentes 2010-2019 en UNICACH

	2010 %	2019 %
ITC	34.48	38.23
PTC	30.63	34.68
MT	44.11	
Asignatura	28.20	42.97
TA	28.20	55.08

Fuente: Elaboración propia de datos presentados en el Capítulo III de este documento

De la UPChiapas y la UNICH no se encontró información al respecto.

e) Con al número de PITC registrados en el SNI, en la UNACH en 2020, el 72.79% corresponde a docentes hombres y sólo el 27.21% a docentes mujeres y en PRODEP 178 son mujeres (41%) y 256 hombres que representan el 59%; mientras que en la UNICACH en 2019 el 37.7% son mujeres y 62.29% hombres y con perfil PRODEP el 41.53% corresponde a mujeres y el 58.47% a hombres.

En la UPChiapas, del total de PITC en 2018, 29% son mujeres y 71% son hombres. 26 son PRODEP, 8 SNI y 35 reconocidos por CACEI. Y en UNICH en 2016 del total de PITC registrados en SNI, el 20% son mujeres y el 80% hombres, mientras que en PRODEP el 35% son mujeres y el 65% hombres.

Conforme a estos datos es posible establecer que además de que es difícil que una mujer docente logre ser PITC, puesto que como se observa en el inciso anterior, ya que ocupan niveles de asignatura o técnicos académicos, una vez que logran acceder a un PITC aún continúan siendo una minoría cuando se comparan los datos de SNI y PRODEP, situación que tiene que ver con el perfil, nivel de estudios y con la productividad de investigación y publicaciones.

f) Con relación al nivel de estudios que tienen las docentes mujeres y que podría representar una limitante para lograr ser promovido de un nivel de asignatura a un PITC, es importante mencionar que ninguna de las universidades públicas del estado de Chiapas presenta esta información con perspectiva de género, ya que únicamente es posible acceder

a estos datos de forma general, englobando a hombres y mujeres dentro del total de estudios profesionales que los docentes tienen, sin que sea posible vislumbrar si existe una relación directa entre el nivel de estudios que las mujeres docentes poseen y las categorías que ocupan. Asimismo, no es posible comparar en sentido contrario, es decir, si existe la misma relación de nivel de estudios y categorías que ocupan los docentes hombres.

g) En cuanto a las políticas públicas con enfoque de género y las estrategias implementadas por las universidades públicas, en general se observa en el Capítulo IV que se han efectuado diagnósticos, análisis y se han tomado acciones para visibilizar y disminuir la violencia de género, así como incrementar la matrícula de mujeres en estudios de pregrado que tradicionalmente se han considerado preferentemente para hombres o para mujeres. Asimismo, en cuanto a la igualdad de género, en los años recientes se ha observado una preocupación para disminuir la brecha existente entre la planta docente.

Derivado de encuestas aplicadas, la Universidad de Chile, de Barcelona y la UNAM han elaborado diagnósticos que han llevado a la toma de decisiones respecto a modificar e incluir como un aspecto primordial el seguimiento e impulso para la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres que forman parte del cuerpo docente.

Las universidades públicas de Chiapas, especialmente la UNACH y UNICACH han incluido en su Modelo Educativo políticas con perspectiva de género, ya sea a través de la materia de Equidad de Género en los planes de estudio de pregrado, estableciendo una unidad administrativa como parte de la estructura organizacional, a través de Programas institucionales para combatir la violencia de género, entre otros.

Sin embargo, se considera que aún hace falta establecer indicadores que permitan obtener datos necesarios para implementar programas, estrategias y políticas para lograr efectivamente la igualdad de género. Para lograr este propósito, se sugiere tomar en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Obtener y presentar información que permita visualizar claramente los estudios académicos, años de antigüedad y publicaciones de docentes por categoría de sexo. A través de estos datos podrán dictarse mejores políticas y determinarse indicadores que sirvan para evaluar las políticas que se establezcan. En su caso realizar las adecuaciones a los sistemas de evaluación docente que contribuya a alcanzar los

objetivos de igualdad de género. Asimismo, podrá realizarse un seguimiento al total del cuerpo académico para fomentar que la contratación de docentes mujeres sea más equitativa.

- Realizar un diagnóstico a través de encuestas y entrevistas, así como revisión de los datos estadísticos históricos, a fin de tener un panorama claro y actualizado que permita establecer programas con enfoque de género basado en datos específicos de cada universidad.
- Promocionar un lenguaje no sexista, “se recomienda utilizar nombres con género cuando se sabe el sexo de las personas interlocutoras, especialmente cuando se trata de profesiones. Cuando hay que dirigirse a un colectivo mixto, es necesario evitar el masculino genérico y utilizar desdoblamientos u otras fórmulas” (ONCE, 2018, p.59).
- El lenguaje no sexista contribuye a visibilizar y dar importancia a las mujeres en el ámbito laboral.
- Promocionar bonos de género en la docencia. Ciertamente se dan bonos por desempeño, por antigüedad, por asistencia, entre otros. Pero sería importante dar bonos de género que premien el desempeño y trayectoria de mujeres y hombres que han contribuido al crecimiento o consolidación de áreas en la universidad.
- Visibilizar la aportación de las mujeres en la universidad. Puede hacerse a través de reportajes, publicaciones de la universidad, u otro tipo de reconocimientos públicos, lo que contribuye a que las universitarias se sientan valoradas y que además sirven de ejemplo a las estudiantes de la institución y contribuyen a obtener reconocimiento social de la población en general hacia las mujeres.
- Fomentar que los cuerpos académicos y comisiones en la universidad tengan un equilibrio de género. Se pueden instituir cuotas de género para garantizar un equilibrio en este sentido.
- Implementar programas de apoyo para que las mujeres publiquen artículos y libros en publicaciones electrónicas o impresas al interior de la universidad. Asimismo, elaborar un directorio de revistas científicas o de divulgación que esté a disposición

del cuerpo académico para facilitar el acceso a la información a publicaciones periódicas.

Finalmente, es necesario enfatizar que la igualdad de género nos compete a todos. Gobierno y sociedad deben unir fuerzas para eliminar la brecha existente. Las políticas públicas deben dictarse y revisarse continuamente para su mejora, no basta con establecerlas, sino que es necesario su ponderación a través de criterios definidos y sobre todo, que una vez obtenidos los datos necesarios, estos sean analizados para la toma de decisiones. Asimismo, en el caso de las universidades públicas, es importante que, sin importar su magnitud o antigüedad, se trabaje en la revisión de políticas y establecimiento de programas con enfoque de género tomando en cuenta la situación de las mujeres, especialmente valorando su aportación a la universidad en los distintos ámbitos.

Dice un viejo dicho que “Santo que no es visto no es adorado”, en este sentido, es conveniente que la universidad se haga eco de las acciones, actividades y logros que las mujeres realizan y han realizado por el bien de los universitarios y la sociedad en general. Visibilizar la contribución femenina ayuda a normalizar su labor en espacios que no son considerados tradicionales aún. Las mujeres deben sentirse apoyadas y motivadas para continuar con su carrera profesional, sus estudios y colaborando en todos los aspectos que la vida diaria y la sociedad les demandan.

Referencias bibliográficas

- Andrade, C. (Coord.) (2014). *Del biombo a la cátedra. Igualdad de oportunidades de género en la Universidad de Chile*. Oficina de Igualdad de género, Chile: Universidad de Chile. Recuperado de <http://web.uchile.cl/archivos/VEX/BiomboCatedra/files/assets/basic-html/index.html#1>
- Barbosa, P. (2016). La perspectiva de género en las instituciones de educación superior públicas en México frente a los problemas de desigualdad y violencia en razón del género. *SJLatinoamerica*. Recuperado de <https://sjlatinoamerica.files.wordpress.com/2016/08/libro-derecho-estado-y-desigualdad-pdf-127-154.pdf>
- Bareiro, L., y Soto, L. (2015). *Igualdad de género mediante políticas públicas en estados inclusivos en el marco de la agenda 2030*. PNUD, ONU Mujeres. Recuperado de http://americalatina genera.org/newsite/images/ESTADOS_INCLUSIVOS.pdf
- Benavente, C. R., y Valdés, B. A. (2014). *Políticas públicas para la igualdad de género un aporte para la autonomía de las mujeres*. CEPAL, ONU. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37226/1/S1420372_es.pdf
- Bermúdez, F. (2012). Transversalidad de género en el ámbito universitario. El caso de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas (Unicach). *Revista Géneros*, 19(11), 37-55.
- Calvo F. (2019). II Informe de actividades gestión rectoral 2017-2021. México: Editorial UNICACH. Recuperado de <https://dgpe.unicach.mx//views/images/source/DEE/Informes%20ampliados/II%20INFORME%202019%20B.pdf>

Capacitación obligatoria en los temas de género y violencia contra las mujeres (2019).

Recuperado de <http://www.fi.uba.ar/es/node/2718>

CNED (2020). *Índices de educación superior*. Chile. Recuperado de

<https://www.cned.cl/indices/planta-academica-anos-2007-2019>

CONACYT (2020). *Género y Ciencia*. México: Gobierno de México. Recuperado de

<https://www.conacyt.gob.mx/index.php/el-conacyt/genero-y-ciencia>

CONICET (2019). *Cifras de Investigadores por categoría y género*. Argentina. Recuperado

de <https://cifras.conicet.gov.ar/publica/grafico/show-publico/431>

CONICYT (2017). *Diagnóstico igualdad de género en ciencia, tecnología e innovación en Chile*. Recuperado de

https://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2015/03/Diagnostico-Equidad-de-Genero-en-CTI-MESA-CONICYT_2017.pdf

CONICYT (2018). *Reporte de participación femenina 2018*. Argentina: Departamento de

estudios y Gestión Estratégica. Recuperado de https://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2015/03/REPORTE-DE-GENERO-2018-_VF.pdf

DIU (2019). *Síntesis de Información Estadística Universitaria*. Argentina: Ministerio de Educación. Recuperado de

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/sintesis_2018-2019_sistema_universitario_argentino_-_ver_final_1_0.pdf

FLACSO (2015). *Calidad de la educación superior y género en América Latina*. Ecuador:

Red de educación superior y género en la educación. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/286450069_Genero_y_educacion_superior_una_mirada_desde_America_Latina

- García Oramas, M. J. (2018). *Igualdad sustantiva en las instituciones de educación superior*. México: Universidad Veracruzana. Recuperado de <http://libros.uv.mx/index.php/UV/catalog/download/TU178/160/461-1?inline=1>
- García, A. (2016). *Educación Superior en Iberoamérica. Informe Argentina 2016*. Argentina: CINDA. Recuperado de <https://cinda.cl/wp-content/uploads/2019/01/educacion-superior-en-iberoamerica-informe-2016-informe-nacional-argentina.pdf>
- Huggins Castañeda, M. (2005). *Género, políticas públicas y promoción de la calidad de vida*. Venezuela: Ildis. Recuperado de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/caracas/03829.pdf>
- ILOSTAT (2020). *Día Internacional de la familia: como el estado civil influye en los resultados del mercado laboral*. Recuperado de <https://ilostat.ilo.org/es/international-day-of-families-how-marital-status-shapes-labour-market-outcomes/>
- INE (2017). *Educación. Mujeres en el profesorado de Educación universitaria*. España: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=12733>
- INEGI (2020). *Estadísticas a propósito del día mundial de los docentes (enseñanza superior)*. Comunicado de prensa Número 452/20. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/DOCSUP_Nal20.pdf
- INMUJERES (2018). Boletín Desigualdad en cifras. *Las mujeres en la ciencia*, 4(2). Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN2_2018.pdf

Levario, C. (2017). Perspectiva de género en la Universidad Intercultural de Chiapas. *RLEEI*, 1(0), 34-40. Recuperado de http://cresur.edu.mx/OJS/index.php/RLEEI_CREUR/article/download/36/4/

Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres (2006). Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf

Ley para la igualdad entre mujeres y hombres del estado de Chiapas (2009). Recuperado de https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/5_LegislacionNacionalInternacional/Legislacion/Estatal/Chiapas/A/Ley%20para%20la%20Igualdad%20entre%20Mujeres%20y%20Hombres.pdf

ONCE (2019). *Guía para un uso no sexista del lenguaje*. Unión Europea: Fondo Social Europeo. Recuperado de <https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/novedades/GUIA.pdf>

ONU (2015). *La igualdad de género*. ONU Mujeres México. Recuperado de <https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/Igualdad%20de%20Género.pdf>

ONU (2018). *Objetivos de desarrollo del milenio*. México. Recuperado de <https://www.onu.org.mx/agenda-2030/objetivos-de-desarrollo-del-milenio/>

Patiña, M. (2019). Pluralidad y consenso hacia la igualdad sustantiva. *Revista del instituto Belisario Domínguez del Senado de la República. Nueva época*, 9(39). Recuperado de <http://www.bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/4494/Pluralidad39.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

RAE (2001). *Diccionario de la Real Academia Española en línea*. Recuperado de <https://www.rae.es/drae2001/igualdad>

- Ricoy, R. (2015). *Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho. El principio de igualdad y la no discriminación por sexo*. México: UNAM / Instituto de Investigaciones Jurídicas. Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3796/26.pdf>
- Rojo, P., y Jardon, V. (compiladoras) (2018). *Los enfoques de género en las universidades*. Uruguay: Asociación de Universidades de Montevideo. Recuperado de <http://grupomontevideo.org/sitio/wp-content/uploads/2018/11/Libro-AUGM-2018-5.pdf>
- Saldaña Pérez, L. (2007). *Poder, género y derecho. Igualdad entre mujeres y hombres en México*. México: Comisión Nacional de Derechos Humanos. Recuperado de http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Var_46.pdf
- SEP (2019). *Principales cifras del Sistema Educativo Nacional 2018-2019*. México: Dirección Nacional de Planeación, Programación y Estadística Educativa. Recuperado de https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2018_2019_bolsillo.pdf
- Tepichin Valle, A. M. (2010). *Política pública, mujeres y género*. México: El Colegio de México. Recuperado de <https://ana-maria-tepichin.colmex.mx/images/publicaciones/politica-publica-mujeres-y-genero-2010-.pdf>
- UB (2011). *II Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad de Barcelona*. Barcelona, España: Unidad de Igualdad de la Universidad de Barcelona. Recuperado de https://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/genero/docs/pla_igualtat/pla_igualtat_es.pdf

- UBA (2015). *Protocolo de Acción Institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual*. Argentina: Universidad de Buenos Aires. Recuperado de http://www.uba.ar/archivos_uba/2015-12-09_4043.pdf
- UCHILE (2018). *Una comunidad, una misión, un país*. Chile: Universidad de Chile. Recuperado de <https://libros.uchile.cl/files/presses/1/monographs/731/submission/proof/60/index.html#zoom=z>
- UCHILE (2020). *Dirección de Género*. Recuperado de <https://direcciondegenero.uchile.cl/>
- UMC (2017). *Científicas en cifras 2017. Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica*. España. Recuperado de https://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Cientificas_cifras_2017.pdf
- UNACH (2016). *Primer informe anual de actividades gestión rectoral 2014-2018*. Recuperado de https://www.planeacion.unach.mx/images/3Publicaciones/Informes-Gestion/2014-2018/1er_informe.pdf
- UNACH (2019a). *Primer informe de actividades rectoría 2018-2022*. México. Recuperado de https://www.unach.mx/images/documentos/2019/1er_Informe_Rectoria_2018-2022.pdf
- UNACH (2019b). *Programa institucional contra la violencia, violencia de género, hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Universidad Autónoma de Chiapas 2019*. Recuperado de file:///C:/Users/Telecom/Downloads/Programa_contra_la_Violencia_Genero.pdf

UNACH (2020). *Dirección General de Investigación y Posgrado*. México. Recuperado de <https://dgif.unach.mx/index.php/academicos#docentes-de-la-unach-miembros-del-sistema-nacional-de-investigadores>

UNAM (2013). *Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM*. México: Gaceta UNAM. Recuperado de http://www.pudh.unam.mx/repositorio/lineamientos_igualdad_genero_2013.pdf

UNAM (2018). *Documento Básico para el Fortalecimiento de la Política Institucional de Género de la UNAM*. México. Comisión Especial de Equidad de Género del H. Consejo Universitario. Recuperado de <http://www.eneo.unam.mx/equidad-de-genero/docs/DBFPIG.pdf>

UNAM (2020). *La UNAM en números 2019-2020*. México. Recuperado de <http://www.estadistica.unam.mx/numeralia/>

UNESCO (2015). *La igualdad de género*. Recuperado de <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>

UNICACH (2011). *Informe de actividades de la gestión rectoral 2010*. México: Ed. UNICACH. Recuperado de <https://dgpe.unicach.mx//views/images/source/DEE/Informes%20ampliados/2010.pdf>

UNICACH (2015). *Informe de actividades de la gestión rectoral 2012-2016*. México: Ed. UNICACH. Recuperado de <https://dgpe.unicach.mx//views/images/source/DEE/Informes%20ampliados/2015.pdf>

UNICACH (2020). *Dirección General de Investigación y Posgrado*. México. Recuperado de <https://posgrado.unicach.mx/index.php?p=page&v=Nw==>

UNICH (2016). *Concentrado de PTC*. México: Coordinación de Investigación y posgrado.

Recuperado de <https://www.unich.edu.mx/concentrado-de-ptc/>

UNICH (2016). *Matrícula atendida*. México: Universidad Intercultural de Chiapas.

Recuperado de <https://www.unich.edu.mx/wp-content/uploads/2013/10/Matri%CC%81cula-atendida.pdf>

UPChiapas (2015). *Media. Obtiene Politécnica de Chiapas re-certificación en el Modelo de Equidad de Género*. México: Recuperado de

https://www.upchiapas.edu.mx/media/206/Obtiene_Politecnica_de_Chiapas_re-certificacion_en_el_Modelo_de_Equidad_de_Genero.php

UPChiapas (2018). *Informe anual de labores 2018 Universidad Politécnica de Chiapas*.

México: Recuperado de <https://www.upchiapas.edu.mx/media/50/files/6o%20Informe%20de%20Labores%202017-2018.pdf>