

ACCIONES DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR (IES)

GENDER EQUALITY ACTIONS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS (IES)

Dra. Rosa María Solís Salazar (autor correspondencia)¹, Mtra. Guadalupe Inés Solís Salazar², Dra. Martha Elena Báez Martínez³ y Mtro. Víctor Hugo Aguilar Hernández⁴

Fecha de recepción: 22 de octubre de 2023

Fecha de aceptación: 09 de febrero 2024

RESUMEN

Derivado de las Políticas Públicas en materia de Igualdad de Género las Instituciones de Educación Superior (IES) se han visto en la necesidad de implementar acciones y protocolos de atención y prevención para erradicar la discriminación y la violencia de género. Esta investigación analiza primero el contexto histórico relativo a la discriminación hacia las mujeres y los inicios de las primeras manifestaciones a favor de una igualdad y equidad de género, se aborda posteriormente las disposiciones legales que señalan las acciones a seguir para fomentar, difundir y sensibilizar a las IES en la elaboración de Protocolos que apoyen una nueva cultura de género.

Las IES han llevado a cabo acciones de atención, prevención y erradicación de la violencia de género dentro de la elaboración de sus protocolos a fin de difundir y sensibilizar a la comunidad universitaria para cubrir en su totalidad las acciones del Programa Integral para prevenir y atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Se llevó a cabo un análisis comparativo de cuatro universidades reconocidas a nivel nacional, con la finalidad de identificar si sus acciones están alineadas al marco legal que lo sustenta.

PALABRAS CLAVE: Igualdad de Género; Violencia de género; Protocolo de atención; Prevención.

¹ Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Facultad de Contaduría Pública, México, rosa.solis@correo.buap.mx, <https://orcid.org/0000-0001-6580-4681>

² Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Facultad de Contaduría Pública, México, guadalupe.solis@correo.buap.mx, <https://orcid.org/0000-0002-1923-2325>

³ Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Facultad de Contaduría Pública, México, martha.baez@correo.buap.mx, <https://orcid.org/0000-0003-2394-7750>

⁴ Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Facultad de Contaduría Pública, México, victor.aguilar@correo.buap.mx, <https://orcid.org/0000-0004-3115-3795>

ABSTRACT

Derived from Public Policies on Gender Equality Higher Education Institutions (EIS), have seen the need to implement actions and protocols of attention and prevention to eradicate discrimination and gender violence, this research first analyzes historical context related to discrimination against women and the beginnings of the first demonstrations in favor of gender equality and equity. Subsequently, the legal provisions that indicate the actions to be followed to promote, disseminate and sensitize the (EIS) in the elaboration of Protocols in order to disseminate and sensitize the university community and fully cover the actions of the Comprehensive Program to prevent and address, punish and eradicate violence against women. A comparative analysis of four nationally recognized universities was carried out, in order to identify if their actions are aligned with the legal framework that supports it.

KEYWORDS: Gender equality; Gender violence; Care protocol; Prevention.

I. INTRODUCCIÓN

La Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (IES), se crea por disposición gubernamental en México, a partir de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y surge como un mecanismo para prevenir y erradicar la violencia de género y por Decreto se establece en el artículo Vigésimo Primero del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2018. En él se establece que el Ejecutivo Federal deberá instituir las Unidades de Género de la Administración Pública Federal en un plazo de 60 días naturales a partir de la entrada en vigor del referido decreto, asimismo, en el "PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual", emitido por las Secretarías de Gobernación y Función Pública y por el Instituto Nacional de las Mujeres y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 2020. Este instrumento, concibe a las Unidades de Género en la IES como un mecanismo que promueve e implementa una cultura institucional y organizacional con enfoque de igualdad de género y sin discriminación, para impulsar con este enfoque de manera transversal en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas de las Instituciones Educativas. Si bien las universidades son instituciones autónomas, independientemente que sean de carácter público o privado, todas deben de atender esta necesidad, habilitando un área encargada de promover y coordinar en su interior las acciones en materia de igualdad y transversalización de la perspectiva de género. Esta investigación muestra los avances de acciones en igualdad de género que han implementado a partir del año 2020. Se llevó a cabo una revisión los indicadores que arroja el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en al IES (ONIGIES, 2020), se eligieron cuatro Universidades importantes a nivel nacional: Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) y La Universidad Iberoamericana (IBERO). Es importante mencionar que, al analizar los protocolos de atención de éstas universidades se observa la intencionalidad de permear el conocimiento de actos de violencia y discriminación, su prevención y erradicación con diferentes enfoques.

El objetivo general de la presente investigación es analizar la importancia de implementar acciones de Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (IES). Lo anterior implica identificar los ordenamientos legales en material de Igualdad de Género, así como, verificar la existencia e implementación de Protocolos de Igualdad de Género en las IES a través de un análisis comparativo.

Una situación que predomina y debe atenderse es la implantación de acciones sobre Igualdad Género en la IES, aspecto que debe considerarse, con la finalidad de prevenir y erradicar la discriminación y la violencia de género. Atendiendo al marco normativo se busca analizar si las acciones hasta ahora llevadas a cabo han subsanado situaciones relativas a la igualdad de género, cuya finalidad es difundir una cultura organizacional que permita convivir en espacios libre de violencia tanto dentro o como fuera de las Instituciones Educativas.

II. MARCO REFERENCIAL

II.1 Igualdad de Género contexto histórico

Es a mediados de los años sesenta cuando se comienza a hablar de género y acorde a la Organización de los Estados Americanos (OEA), surge como respuesta a diversas interrogantes teóricas-metodológicas planteadas de evidentes desigualdades entre hombre y mujeres en función de su sexo. El primer paso se da a raíz de la Declaración del Establecimiento de un Nuevo Orden Económico Internacional, el cual se firmó en Argelia en el año de 1974 donde se buscó corregir desigualdades imperantes en ese momento, hecho que marcó la pauta para llevar a cabo la primera Conferencia Mundial de la Mujer en México en el año de 1975, cabe señalar que el concepto género se ha ido transformando y evolucionando a los largo de la historia de la humanidad, dicho análisis histórico da lugar al surgimiento y la apropiación de conceptos de equidad e inequidad de género, los roles de la mujer, nacimiento del patriarcado, relaciones de poder, roles de género (Duarte y García, 2016)

Analizando el contexto histórico de la Igualdad de Género en la Edad Media, las mujeres contribuían significativamente a la economía, aún y cuando eran fuertemente ignoradas, fue la iglesia quien tuvo un papel clave en la construcción de dos figuras fuertes para identificar

a las mujeres, como Eva, a partir de la costilla de Adán quien provoca la expulsión de ambos en el paraíso y quien representa la virginidad, la castidad y la abnegación como esposa y madre. Eran utilizadas como moneda de cambio de las uniones matrimoniales que servían para sellar pactos estratégicos o políticos, también trasmisoras de dote, aunque no disponían de ella ni casadas ni viudas. Fue en esa época que las élites eclesiásticas, políticas y económicas desarrollaron un modelo social muy masculino (Duarte y García 2016)

Durante los siglos XV al XVIII, el humanista Juan Luis Vives (1492-1540), publicó en 1523 y 1529 dos textos, “La formación de la mujer cristiana” y “Los deberes del marido”, que contenían aspectos discriminatorios y falsos sobre la mujer en el ámbito familiar, social y educativo. Un siglo después el filósofo francés François Poulain de la Barre (1647-1723), inconforme con el trato discriminatorio hacia las mujeres, publicó “De la educación de las damas”, donde cuestionó el sistema educativo, que desde su punto de vista era discriminatorio para las mujeres. El dirigente político francés Jean Antonie Condorcet (1743-1794), elaboró un programa de instrucción pública para diseñar el sistema educativo francés (1792), que ofrecía a ambos sexos acceder a la educación y propuso una solución para proporcionar a las mujeres el derecho al voto y reclamó el reconocimiento del papel social de la mujer y argumentó después de los acontecimientos de la revolución francesa en 1789, que en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano promovía contradicciones evidentes, ya que la idea universal de la igualdad natural y política de los hombres, negaba el acceso a las mujeres (que eran la mitad de la población), a los derechos políticos y civiles; lo que en realidad significaba negar su libertad y su igualdad respecto al resto de los individuos

Desde finales del siglo XVIII, hasta el presente, las mujeres escritoras como Olimpia De Goudes (1745-1793), la escritora y feminista Mary Wollstonecraft (1759-1797) así como también la escritora y feminista de ascendencia hispano peruana Flora Tristán (1803-1844) apelaron por la defensa de los derechos de la mujer a la educación.

Es en 1910 que se organiza la Primera Conferencia Internacional de la Mujer en Copenhague, siendo allí donde se plantea el establecimiento del 8 de marzo como el día Internacional de la Mujer, que fue aprobada en 1914. Durante las primeras décadas del siglo XX, en los años

cuarenta, posteriormente dos destacadas escritoras en pro de los derechos de las mujeres Simone de Beauvoir y Betty Friedan, desenmascararon la falsa idea de que la mujer se realizaba completamente en su función de esposa, madre y reina de hogar, quienes no solo se limitaron a conceptualizar la problemática femenina desde un punto de vista sexual, sino también como cuestión de identidad (Su-Terapia, 2016) .

La transformación del concepto de equidad surge de la lucha protagonizada a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, por el movimiento feminista denominado primera ola, que se caracterizó por la lucha por la igualdad, es a partir de año 1968, los movimientos sociales y políticos ocurridos en Francia y en toda Europa dan lugar a la segunda ola del feminismo, en donde la búsqueda de la igualdad es sustituida por una afirmación de la diferencia, es decir, el objetivo principal no es ser consideradas como iguales, sino ser reconocidas como género diferente, con necesidades distintas pero con las mismas oportunidades. La tercera ola feminista está marcada por el fenómeno de la posmodernidad, donde las fronteras han sido rebasadas y las tecnologías de la información y la comunicación llegan a todos los rincones remotos del mundo (Singueza, 2020)

Igualdad de Genero

El derecho a la igualdad y a la no discriminación está dentro del sistema internacional de protección de los derechos humanos, como un principio consagrado en distintos instrumentos internacionales, como en el preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas (1945) que reafirma “la fe en los derechos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas”, y en el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) se establece que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”(ONU, 2015), donde se reconoce como el trato homogéneo para todas las personas, independientemente de sus características o circunstancias y la equidad es la capacidad de administrar la justicia de forma imparcial, considerando las particularidad de cada caso para evitar sanciones poco equitativas o injustas. La diferencia entre igualdad de género y equidad de género es que la

primera deriva de un derecho humano y en el caso de la equidad es un caso de carácter ético con la que se busca aplicar acciones correctivas al desequilibrio histórico de los géneros, por lo tanto, la igualdad es el ideal a alcanzar y la equidad de género son las acciones que se llevan a cabo para garantizar el cumplimiento de este derecho (Singueza, 2020).

Los aspectos concretos en cuanto a igualdad son la participación política de la mujer, el acceso a la educación, el acceso al mercado de trabajo, la violencia de género y la legislación destinada a asegurar medidas que garanticen la equidad de género y así corregir las desigualdades entre hombres y mujeres, reconocer esta desigualdad a nivel de la estructura social con la finalidad de revertirla y convertirla en derechos de todas y todos. Reconoce que la justicia de género debe incluir elementos que van más allá de conceptos relacionado con la justicia de clase, raza, posición social, etc. El género impacta todas las demás categorías sociales, produciendo diferencias en los intereses y concepciones de justicia entre las mujeres y los hombres, por lo que en la actualidad los sistemas de administración de justicia deben promover la justicia de género e incorporar los derechos humanos con perspectiva de género en las políticas públicas y sociales nacionales e internacionales (Singueza, 2020).

Para alcanzar la igualdad de condiciones y oportunidades se requiere que las personas estén por encima de la diferencias y que el género no sea tomado como una categoría diferencial para separar, excluir o violentar a ninguna persona, sin embargo, puede observarse que la cultura es responsable de crear gran parte de esta diferenciación de género, por ejemplo, cada sociedad plasma en su sistema de género los comportamientos y las relaciones entre hombres y mujeres con pautas y modelos; los roles femeninos y masculinos se tramiten y refuerzan en la familia, la escuela, la comunidad; formas de comportamiento muchas veces impuestas por una sociedad y cultura determinada; los estereotipos sociales acerca de los comportamientos sociales que se esperan de las personas de determinado sexo; estereotipos sociales acerca de los roles femeninos y masculinos; los patrones de educación que han dirigido las aptitudes de niños y niñas a través de modelos sociales que influyen en gustos; preferencias y aspiraciones claramente diferenciados entre el género masculino y femenino, diferencia que muy probablemente marcará en un futuro el acceso a determinados sectores de actividad profesional, así como su posicionamiento social y cultural (Duarte y García 2016).

Se debe procurar que la formación de una sociedad no excluya ninguno de sus miembros y proteja a los más vulnerables, es importante que se construya una sociedad enfocada al desarrollo de una cultura que respete la dignidad de hombres y mujeres en su diversidad, así como en sus diferencias, que además se garantice también una educación equitativa e integral. La ONU, la OEA en materia de legislaciones han ido evolucionando, influenciando las legislaciones en México, moderando leyes y preceptos que de alguna forma atentaban contra los derechos de las mujeres, siendo estas legislaciones marcos de referencia para continuar trabajando en la equidad de género y el desarrollo de políticas públicas y sociales equitativas (Singueza, 2020).

II. 2 La Igualdad de Género en la IES

Para alcanzar la igualdad de género a nivel global, la educación formativa en las Universidades tiene un papel fundamental, las Instituciones Educativas tienen la obligación de garantizar entre hombres y mujeres en todos los aspectos, como ya se ha mencionado que cualquier discriminación de género va en contra de los derechos humanos, la búsqueda se ha encauzado a brindar las mismas posibilidades que los hombres en materia de escolarización, estudios y formación, la igualdad de género permite que las sociedades sean sólidas y los países prósperos, no solo como objetivo del desarrollo sostenible, sino como aspecto transversal en la Agenda 2030 de la ONU, en el entendido que no puede llevarse a cabo ninguna acción o estrategia que no vaya de la mano con la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas (ONU,2016)

En el último informe del Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina para y el Caribe (IESALC) y Times Higher Education examina el rendimiento de 776 universidades de todo el mundo a través de 18 indicadores, la información obtenida es que las estudiantes superan a los estudiantes varones, pero hay un importante “sesgo de humanidades” la proporción de estudiantes femeninas, partiendo de que a nivel mundial el 54%, de los estudiantes que obtuvieron el título en 2019 fueron mujeres, sin embargo la proporción de estudiantes femeninas (30%) que cursan carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas sigue siendo 24 puntos porcentuales inferior a

la proporción de estudiantes femeninas(54%) que cursan carreras de artes, humanidades y ciencias sociales ; las universidades se centran más en medir el acceso de las mujeres a la educación superior que en hacer un seguimiento de sus resultados y tasas de éxito; que existe una importante brecha de género a nivel académico; además que las universidades afirman que cuentan con diversas políticas y servicios que apoyan el progreso de las mujeres, pero el porcentaje que pueden aportar pruebas relevantes es muy inferior. Por ejemplo, nueve de cada diez universidades tienen una política de no discriminación contra las mujeres y siete de cada diez contra los transexuales. Nueve de cada diez instituciones tienen políticas de maternidad y paternidad que apoyan la participación de las mujeres, siete de cada diez tienen servicios de guardería para el personal y el profesorado y seis de cada diez tienen estos servicios también disponibles para los estudiantes. Las universidades también protegen activamente a quienes denuncian la discriminación por razón de género, y el 86% de las instituciones declaran tener una política al respecto (UNESCO, 2022).

Sin embargo, la mayoría de las universidades no pudieron aportar pruebas relevantes de sus políticas y servicios para promover el avance de la mujer, lo que sugiere que, aunque ciertos códigos pueden estar aparentemente en vigor, todavía no se están aplicando en todas las instituciones, y los estudiantes y el personal pueden desconocerlos. Se pidió a las universidades que aportaran pruebas para 12 indicadores sobre la igualdad de género; el porcentaje de las que aportaron pruebas pertinentes fue inferior al 50% en todos los casos (UNESCO, 2022).

Para la UNESCO, la igualdad de género es un elemento central como base de una sociedad justa, tomando esto en consideración las instituciones sociales como las escuelas, son los lugares propicios para la participación total y equitativa de las niñas, los estudios de género son considerados prioritarios en la planificación en la educación, se debe generar un cambio a través de reconocer las desigualdades existentes y transversalizar, entendiendo que transversalidad es permear las acciones que se planifiquen en beneficio de la equidad de género en la vida universitaria, conseguir la igualdad de condiciones y oportunidades requiere que las personas estén por encima de las diferencias y que el género no sea tomado como un categoría diferencial para separar, excluir o violentar a ninguna persona. Lograr esta meta

supone un proceso de cambio y las IES se han dado a la tarea de construir dentro su normativa Protocolos de Atención contra la Violencia de Género, a continuación, se muestra un cuadro publicado por Red Nacional de Instituciones de Educación Superior (RENIES), quienes para cumplir efectivamente este propósito propone un plan de acción estructurado por 8 ejes estratégicos (RENIES, 2021):

- Eje 1- Legislación
- Eje 2- Igualdad de oportunidades
- Eje 3- Corresponsabilidad familiar
- Eje 4- Estadísticas de género y estudios y diagnósticos con perspectiva de género
- Eje 5- Lenguaje incluyente
- Eje 6- Sensibilización
- Eje 7- Violencia de género y discriminación
- Eje 8- Observatorio

Para contribuir, garantizar e impulsar de manera efectiva dicha transversalización se debe tener una instancia de igualdad de género en las IES en México, las cuales deben contar con (RENIES, 2021):

1. Personalidad jurídica
2. Posición dentro de la estructura de la IES cercana a la autoridad
3. Presupuesto
4. Personal capacitado en perspectiva de género.

II. 3 Fundamentación Legal

La regulación parte del gobierno a través de Leyes que expide el Congreso a fin de establecer

un Estado de Derecho es fundamental, la Igualdad de Género, no es la excepción y se ha promulgado disposiciones específicas con la finalidad de implementar acciones en materia de Equidad de Género en la IES, partiendo de la igualdad jurídica entre hombres y mujeres, plasmada de la igualdad jurídica entre mujeres y hombres, plasmada en el art. 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos donde se señala “ La mujer y el hombre son iguales ante la Ley”, lo cual da paso a una Ley específica publicada el 2 de agosto de 2006 denominada “Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres” (LGIHM,2023) se destaca en este ordenamiento, su objeto el cual es regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombre y mujeres, como también proponer lineamientos y mecanismos que favorezcan su objeto, cabe destacar la mención del empoderamiento de la mujeres y la lucha de toda discriminación basada en el sexo, lo cual nos lleva a focalizar en el art. 2 de la ley en mención los mecanismos rectores que son: la igualdad, la no discriminación, la equidad y cualquier otro que este contenido en la CPEUM (CPEUM, 2024).

En el art. 5 de LGIHM, se define la Igualdad de Género como “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.

También se hace mención de la Política en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres considerando los siguientes aspectos: Fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida; contemplar en los presupuestos públicos de los tres niveles de gobierno incorporen la perspectiva de género apoyando la transversalidad y cumplimiento de programas con igualdad entre hombres y mujeres; también señala la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres; promover igualdad en los derechos sociales, eliminación de estereotipos en función del sexo y adoptar las medidas pertinentes para la erradicación de la violencia en contra de las mujeres. Para el ámbito educativo se hace mención en la fracción X, del art 17 de la LGIHM (LGIHM, 2023), lo siguiente:

“En el sistema educativo, la inclusión entre sus fines incluye el de la formación en el respeto

de los derechos y libertades y de la igualdad entre mujeres y hombres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia; así como la inclusión dentro de sus principios de calidad, de la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”.

Para que opere la Política en Materia de Igualdad de Género se muestran tres instrumentos que deben operar y son:

a). El Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres el artículo 24 de la LGIMH no dice que “Es el conjunto orgánico y articulado de estructuras, relaciones funcionales, métodos y procedimientos que establecen las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal entre sí, con las organizaciones de los diversos grupos sociales y con las autoridades de los Estados, el Distrito Federal y los Municipios, a fin de efectuar acciones de común acuerdo destinadas a la promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres”(LGIMH, 2023).

Es un punto relevante mencionar cuáles son los objetivos del Sistema Nacional que están contenidos en el art. 26 de LGIHM y que son los siguientes: Promover la igualdad entre mujeres y hombres y contribuir a la erradicación de todo tipo de discriminación; contribuir al adelanto de las mujeres; coadyuvar a la modificación de estereotipos que discriminan y fomentan la violencia de género; promover el desarrollo de programas y servicios que fomenten la igualdad entre hombre y mujeres; dar seguimiento a la implementación del principio constitucional de paridad de género y presentar un informe anual de los avances en la materia.

b). El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Será propuesto por el Instituto Nacional de las Mujeres y se integra al Plan Nacional de Desarrollo, como también a los sectoriales, institucionales y especiales señalados en la Ley de Planeación, contenido en el artículo 29 de LGIHM (LGIHM,2023)

c). La observancia en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres, es la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH, 2021), teniendo como objeto la construcción de un sistema de información que permita conocer la situación de igualdad entre mujeres y

hombres, lo anterior consiste en: recibir información sobre medidas y actividades que ponga en marcha la administración pública en materia de igualdad de mujeres y hombres, también el impacto en la sociedad de las políticas para tal efecto.

Otro ordenamiento que se promulgó es la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV, 2024), publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 01 de febrero de 2007, ley que apoya a la mujer para protegerla en los casos de violencia en que se vea inmersa, al ir erradicando la violencia se fortalece a la igualdad de género, dentro de la exposición de motivos se señala la necesidad de crear un marco jurídico nacional, que atienda a los derechos humanos más fundamentales de las mujeres y las niñas con ello dar cumplimiento a los instrumentos internacionales en la materia, es conocido que las mujeres y niñas son más vulnerables a la violencia y por consiguiente esto es un factor de desigualdad, los principales aspectos que contempla esta ley son erradicar la violencia contra las mujeres y las niñas, señalando la creación de un sistema nacional de prevención, protección, asistencia y erradicación de la violencia contra mujeres y niñas, el cual tiene por objeto la conjunción de esfuerzos, instrumentos, políticas, servicios y acciones interinstitucionales para el objeto para el cual fue creado, teniendo acciones como: principalmente fomentar el conocimiento y el respeto a los derechos humanos de las mujeres, modificar modelos de conducta de hombres y mujeres; erradicar estereotipos que fomentan la violencia contra las mujeres; vigilar que los medios de comunicación no fomenten la violencia en contra de las mujeres como también acciones de difusión para frenar la violencia en contra de las mujeres.

Lo anteriormente expuesto se refuerza también con el artículo Vigésimo Primero del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2018. En él se establece que el Ejecutivo Federal deberá instituir las Unidades de Género de la Administración Pública Federal en un plazo de 60 días naturales a partir de la entrada en vigor del referido decreto, asimismo, en el "PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual", emitido por las Secretarías de Gobernación y Función Pública y por el Instituto Nacional de las Mujeres y publicado en el

Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 2020. Este instrumento, concibe a las Unidades de Género como los mecanismos que promueven e implementan una cultura institucional y organizacional con enfoque de igualdad de género y sin discriminación, y que impulsan que este enfoque permee, de manera transversal en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales. Si bien las universidades son instituciones autónomas, no pueden autoexcluirse de atender la necesidad de crear un área encargada de promover y coordinar en su interior, las acciones en materia de igualdad y transversalización de la perspectiva de género

Es en el artículo 30 de la LGAMVLV (LGAMVLV, 2024), se hace mención del Programa Integral , para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, este programa tiene como finalidad, fomentar acciones y conocimiento hacia el respeto a los derechos humanos de las mujeres como también transformar los modelos socioculturales de conducta de mujeres y hombres, la forma en que operara el Programa se ha dado a conocer en la publicación del Diario Oficial de la Federación de fecha 30 de diciembre de 2021, teniendo como fundamento el Eje General del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 en el apartado “Libertad e Igualdad”, donde se dispone que la actividad gubernamental impulsará la igualdad entre mujeres y hombres como principio rector, ha sido la Secretaría de Gobernación la encargada de elaborar el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar, Erradicar la Violencia Contra las Mujeres 2021-2024, siendo éste un programa especial derivado del Plan Nacional de Desarrollo y que tiene por objetivo establecer principios rectores, estrategias y acciones que contribuyen disminuir la violencia en contra de las mujeres, lo cual se convierte en una limitante para que exista una igualdad entre mujeres y hombres, tomando en consideración lo señalado por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1981) , para efecto de impulsar la igualdad como principio rector contenido en la Recomendación 19 de la Naciones Unidas, se pone énfasis en el punto 1 : “que la violencia en contra de la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”.

III. METODOLOGÍA

Metodología: teórico-documental analizando la leyes y reglamentos en materia de Igualdad de Género; cualitativa con las técnicas de Investigación: análisis comparativo (observación, descripción, descomposición del fenómeno, el ordenamiento y su clasificación) y síntesis (separación del todo en sus partes).

La metodología utilizada en esta investigación facilitó el conocimiento y la puesta en marcha de la Unidades de Género en las IES, realizando la extracción y compendio de la las fuentes de información sobre Igualdad y Equidad de Género, fundamentando esta investigación a través del Marco Legal en materia de perspectiva de género, continuando con el método histórico, citando a Dante Rendón y García Horta; el del análisis y síntesis de la agenda de la ONU 2030 en materia de Igualdad de Género. Este procesamiento de información permitió analizar las acciones en materia de igualdad de género que deben llevar a cabo las IES, con el fin de hacer un análisis comparativo de cuatro IES, dando oportunidad de determinar qué acciones se han implementado a la fecha.

IV. RESULTADOS

A fin de verificar las acciones en materia de Igualdad de Género, establecidas en sus Protocolos de atención de cuatro IES, correlacionadas con el Decreto Publicado el 30 de diciembre de 2021 Programa Integral, para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, los resultados se muestran en las siguientes tablas.

DECRETO DOF del 30 diciembre 2021

UNIVERSIDADES EN MÉXICO CON MEJOR IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES DE GÉNERO

En la tabla 1 se muestran a detalle las diferentes acciones de difusión que han hecho las cuatro universidades analizadas, ya sea una comisión, un departamento de planeación, centros de reconocimiento y apoyo, creación de comités de atención a la violencia, todo esto vinculado a sus protocolos de atención.

TABLA 1. Establecer acciones de difusión sobre los diferentes tipos de violencia que viven las mujeres, desde un enfoque interseccional e intercultural.

BUAP	UNAM	ITEMS	IBERO
-COMISIÓN ESPECIAL DE GÉNERO DEL HONORABLE CONSEJO UNIVERSITARIO. -OFICINA DE LA ABOGADA GENERAL. DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS. -DIRECCIÓN DE ACOMPAÑAMIENTO UNIVERSITARIO. DIRECCIÓN INSITUACIONAL DE IGUALDA DE GÉNERO -Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género -UNIDADES DE GÉNERO	-DEPTO. DE PLANEACIÓN Y VINCULACIÓN - COMISIÓN ESPECIAL DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL CONSEJO UNIVERSITARIO - COORDINACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO. -DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS Y ATENCIÓN A VIOLENCIA DE GÉNERO. CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DE GÉNERO -COMISIONES INTERNAS PARA LA IGUALDAD DE GENERO -PERSONAS ORIENTADORAS COMUNITARIAS -PROTOCOLO DE GÉNERO	-CENTRO DE RECONOCIMIENTO DE LA DIGNIDAD HUMANA. -OFICINA DE GENERO Y COMUNIDAD SEGURA -PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO -PROTOCOLO DE VIOLENCIA DE GENERO -GUÍA DE ACTUACIÓN ANTE VIOLENCIA DE GENERO PARA MAYORES DE EDAD - GUIA DE ACTUACIÓN ANTE VIOLENCIA DE GENERO PARA PREPARATORIA Y MENORES DE EDAD -GUÍA DE CONDUCTAS DEL CÓDIGO DE ETICA PARA COLABORADORES -OFICINA DE DIVERSIDAD EN INCLUSIÓN. -OFICINA DE FORMACIÓN DE DIGNIDAD HUMANA	-COMITÉ DE ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO. -DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN E INCIDENCIA IGNACIANAS; -PROCURADURIA DE DERECHOS UNIVERSITARIOS -PROTOCOLO DE GÉNERO

Nota: Elaboración propia. Tabla comparativa del Decreto PROGRAMA INTEGRAL PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, se ha publicado con fecha 30 de diciembre de 2021, comparado con acciones BUAP y de la Unidad de Género de la FCP-BUAP. (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2021).

En la tabla 2 se muestran las acciones para la detección de la violencia contra las mujeres es una tarea complicada dentro de las IES, sobre todo por la numerosa población que albergan, por ello se muestra en la siguiente tabla las acciones que en este tema se llevan a cabo, es importante destacar, que, dentro del análisis realizado, destaca la labor del ITESM

TABLA 2.- Generar acciones con enfoque interseccional e intercultural de detección de los diferentes tipos de violencia contra las mujeres, adolescentes y niñas, para brindar información sobre servicios de atención integral especializada.

BUAP	UNAM	ITEMS	IBERO
-COMISIÓN ESPECIAL DE GÉNERO DEL HONORABLE CONSEJO UNIVERSITARIO -OFICINA DE LA ABOGADA GENERAL -DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS -DIRECCIÓN DE ACOMPAÑAMIENTO UNIVERSITARIO DIRECCIÓN INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO -PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO -UNIDADES DE GÉNERO	- COMISIÓN ESPECIAL DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL CONSEJO UNIVERSITARIO - COORDINACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO. -DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS Y ATENCIÓN A VIOLENCIA DE GÉNERO. CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DE GÉNERO -COMISIONES INTERNAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO -PERSONAS ORIENTADORAS COMUNITARIAS -PROTOCOLO DE GÉNERO	-CENTRO DE RECONOCIMIENTO DE LA DIGNIDAD HUMANA. -OFICINA DE GÉNERO Y COMUNIDAD SEGURA -PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO -PROTOCOLO DE VIOLENCIA DE GÉNERO -GUÍA DE ACTUACIÓN ANTE VIOLENCIA DE GÉNERO PARA MAYORES DE EDAD - GUIA DE ACTUACIÓN ANTE VIOLENCIA DE GÉNERO PARA PREPARATORIA Y MENORES DE EDAD -GUÍA DE CONDUCTAS DEL CÓDIGO DE ETICA PARA COLABORADORES -OFICINA DE DIVERSIDAD EN INCLUSIÓN. -OFICINA DE FORMACIÓN DE DIGNIDAD HUMANA	-COMITÉ DE ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO. -PROTOCOLO DE GÉNERO

Nota: Elaboración propia. Tabla comparativa del Decreto PROGRAMA INTEGRAL PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, se ha publicado con fecha 30 de diciembre de 2021, comparado con acciones BUAP y de la Unidad de Género de la FCP-BUAP. (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2021).

En la tabla 3. El alto índice de violencia contra las mujeres dentro de las universidades es una contante difícil de controlar. Generar consciencia desde la parte legal, difundir las leyes que en materia de género existen y la imputabilidad a los agresores deben ser dadas a conocer desde los primeros semestres de la vida de los universitarios. En la siguiente tabla se muestran acciones por parte de las universidades analizadas en este tema

Tabla 3.- Implementar campañas que desalienten a los generadores de violencia, enfatizando la constitución del hecho delictivo, a través de publicidad gubernamental y privada, plataformas digitales y redes sociales			
BUAP	UNAM	ITEMS	IBERO
-CURSOS, TALLERES Y CONFERENCIAS PARA LOS INTEGRANTES DE LA UNIDADES DE GÉNERO. - VIOLENTÓMETRO -GRUPO COLEGIADO DE IGUALDAD DE GÉNERO, NO VIOLENCIA, NO DISCRIMINACIÓN	-BLOG DE LA CINIG DE LA ENES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO. -ORGULLO PUMA UNAM -CONSULTA SOBRE CONDICIONES DE LA COMUNIDAD LGBTTTIQ+ EN LA UNAM. -PODCAST FEMINISTAS PARA APRENDER SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO -LA BOLETINA. INFORMACIÓN DE LA UNAM PARA	-HE FORS HE ONU MUJERES - PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO - CAMPAÑA ÚNETE - CULTUREOFRESPECT.O RG -RED DE ACOMPAÑAMIENTO A VICTIMAS DE VIOLENCIA -CURSOS DE SENSIBILIZACIÓN EN LÍNEA -	-OBSERVATORIO DE GÉNERO Y JUVENTUD - CONSTRUCCIÓN DE PAZ EN PERSPECTIVA DE GÉNERO- -SEMANA DE GÉNERO, ARTE Y DIVERSIDAD -CONGRESO INTERNACIONAL DE CONSTRUCCIÓN DE PAZ CON PERSPECTIVA DE GÉNERO -ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORÍA PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Universitaria de Géneros, Equidad y Diversidad Sexual (Red GEDS)

	LA EQUIDAD DE GÉNERO.		
--	-----------------------	--	--

Nota: laboración propia. Tabla comparativa del Decreto PROGRAMA INTEGRAL PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, se ha publicado con fecha 30 de diciembre de 2021, comparado con acciones BUAP y de la Unidad de Género de la FCP-BUAP. (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2021).

En la tabla 4 se muestran las diferentes acciones de transversalización de la perspectiva de género, abordando temas de interseccionalidad, interculturalidad y derechos humanos, la finalidad de primera instancia es la prevención.

Tabla 4.- Promover en la política educativa nacional la transversalización de las perspectivas de género, interseccionalidad, interculturalidad y los derechos humanos de las mujeres para prevenir, atender y erradicar la violencia contra niñas, adolescentes, jóvenes y mujeres.			
BUAP	UNAM	ITEMS	IBERO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES DE LA BUAP	-DECLARACIÓN DE TOLERANCIA CERO HACIA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES. -LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIO -AUTOCUIDADO Y AUTODEFESA PARA MUJERES. - DIVERSIDADES SEXOGENÉRICAS -MUJERES EN LAS STEM.-	_ PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO - CAMPAÑA ÚNETE -CULTUREOFRESPECT.ORG -RED DE ACOMPAÑAMIENTO A VICTIMAS DE VIOLENCIA -CURSOS DE SENSIBILIZACIÓN EN LÍNEA	-POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO.

Nota: Elaboración propia. Tabla comparativa del Decreto PROGRAMA INTEGRAL PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, se ha publicado con fecha 30 de diciembre de 2021, comparado con acciones BUAP y de la Unidad de Género de la FCP-BUAP. (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2021).

En la tabla 5 Se analiza la forma como se incorporan la transversalización de la perspectiva de género en los planes y programas de estudio con la finalidad de promover una cultura de paz que fomente las relaciones igualitarias entre hombres y mujeres.

Tabla 5.- Incorporar en planes y programas de estudio de todos los niveles las perspectivas de género, interseccional, intercultural y los derechos humanos y la cultura de paz que fomenten relaciones igualitarias entre mujeres y hombres.			
BUAP	UNAM	ITEMS	IBERO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS SUPERIORES (DES) DE LA BUAP	-LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIO - PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL AULA. CURSOS PARA DOCENTES.	- PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO. 2020-2025	- POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO.
6.- Asegurar que la formación del personal docente, directivo, de supervisión escolar y otros agentes educativos incluya contenidos sobre las causas y consecuencias de las violencias contra las niñas, adolescentes, jóvenes y mujeres y su derecho a una vida libre de violencia.			
BUAP	UNAM	ITEMS	IBERO
ESCUELA DE FORMACIÓN DOCENTE Y DESARROLLO ACADÉMICO (EFD) DIRECCIÓN DE ACOMPAÑAMIENTO UNIVERSITARIO (DAU)	- PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL AULA. CURSOS PARA DOCENTES. -SENTIPENSAR LAS PRÁCTICAS DOCENTES DESDE LAS PEDAGOGÍAS FEMINISTAS. - EDUCAR DESDE EL ARCOÍRIS. DOCENCIA UNIVERSITARIA DESDE UNA PERSPECTIVA DISIDENTE SEXUAL Y DE GÉNERO. -HERRAMIENTAS PARA UNA DOCENCIA IGUALITARIA, INCLUYENTE Y LIBRE DE VIOLENCIAS.	- OFICINA DE GÉNERO Y COMUNIDAD SEGURA. CURSOS DE: -DIGNIDAD HUMANA -SESGOS INCONSCIENTES -PERSPECTIVA DE GÉNERO -DIVERSIDAD E INCLUSIÓN -PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO -IGUALDAD DE GÉNERO	-DIPLOMADO DE IGUALDAD DE GÉNERO. - TRADUCTOR AL LENGUAJE INCLUYENTE

Nota: Elaboración propia. Tabla comparativa del Decreto PROGRAMA INTEGRAL PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, se ha publicado con fecha 30 de diciembre de 2021, comparado con acciones BUAP y de la Unidad de Género de la FCP-BUAP. (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2021).

Finalmente, en la tabla 6, se muestran la forma como cada una de las cuatro universidades, debe asegurar la formación del personal directivo, docente y administrativo para sensibilizar con enfoque de género a los mismos, ya que la universidad como formadora de recursos humanos tiene que asumir el compromiso para difundir las causas y consecuencias de la violencia de género, tomando acciones de prevención a través de sus órganos institucionales

En relación a la interpretación de los siete puntos del Programa Integral para prevenir y atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, se puede observar que el trabajo realizado por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), con respecto al tema de “Igualdad y equidad de género”, sobresale del resto de las universidades comparadas. Si bien cuentan con protocolos de igualdad y prevención contra la violencia de género, el resto de las universidades no abarca la diversidad de acciones que aplica la UNAM, por ejemplo, el “Programa de personas orientadoras comunitarias que se encargan de apoyar a mujeres de todas las edades, dentro y fuera de la universidad. Pareciera que la implementación de las unidades de género obedece a una iniciativa gubernamental y no a una acción que aporte soluciones a las problemáticas que se presentan en la IES.

V. CONCLUSIONES

En México se cuenta con un marco legal de Igualdad de Género que dispone que la IES deben observar a fin de apoyar las acciones de atención, prevención y erradicación de la violencia de género, que es importante difundir y sensibilizar a la comunidad universitaria. Sin embargo, derivado de esta investigación se observó que si bien existen Unidades de Género y Protocolos de Atención, en el análisis comparativo se observó que los protocolos de igualdad y prevención contra la violencia de género, no cubren por completo la totalidad de acciones del Programa Integral para prevenir y atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Se nota un avance significativo en las acciones implementadas en la UNAM, las cuales atienden a mujeres dentro y fuera de la comunidad universitaria y además incluyen continuamente estrategias de concientización y difusión encaminadas a cambiar el pensamiento y la cultura organizacional de mujeres y hombres, sobre todo en el ámbito

académico. Mientras que las otras tres IES analizadas van avanzando de una manera discreta, aunque su trabajo central se ha volcado en dar a conocer su Protocolo de atención, prevención y erradicación de la discriminación y violencia de género.

VI. REFERENCIAS

- CNDH. (2021). *Comisión Nacional de Derechos Humanos*. Obtenido de Comisión Nacional de Derechos Humanos:recuperado el 15 de julio de 2022 de https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2021-08/Inf_Situacional_DDHH_CNDH.pdf
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. (30 de Diciembre de 2021). *PROGRAMA Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2021-2024*. Obtenido de PROGRAMA Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2021-2024.:recuperado el 20 de julio de 2022 de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5639746&fecha=30/12/2021#gs.c.tab=0
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), Reformada, Diario Oficial de la Federación (DOF)* 02 agosto 2006, México, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Duarte, J., y Garcia, J. (18 de Enero de 2016). *Universidad ICESI*. Obtenido de Universidad ICESI: recuperado el 10 julio de 2022 de <https://www.redalyc.org/journal/4763/476350095006/html/>
- Ley General de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), Reformada, Diario Oficial de la Federación (DOF)* 26 enero 2024, México, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres (LGIHM), Reformada, Diario Oficial de la Federación (DOF)* 29 diciembre 2023, México, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- ONIGIES. (2020). *Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior*. Obtenido de Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior: recuperado el 18 de junio de 2022 en <https://onigies.unam.mx/>

- ONU. (2016). *Objetivos del Desarrollo Sostenible*. Obtenido de Obejtivos del Desarrollo Sostenible:recuperado el 5 de julio de 2022 en <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/311197/agenda-2030-y-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible.pdf>
- ONU, (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- ONU Mujeres. (2015). *Entidad de las Naciones Unidad para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres*. Obtenido de Entidad de las Naciones Unidad para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres:recuperado el 10 de julio de 2022 de file:///C:/Users/OEM/Downloads/Igualdad%20de%20Genero.pdf
- RENIES. (2021). *Red Nacional de Intituciones de Educación Superior*. Obtenido de Res Nacional de Intituciones de Educación Superior.: recuperado el 10 de julio de 2022 de <http://www.anuies.mx/media/docs/avisos/pdf/210202094448+InstanciaDeIgualdad.pdf>
- Singueza Aragón , S. (2020). *UCA, Maestría en Desarrollo Territorial*. Obtenido de UCA, Maestría en Desarrollo Territorial: recuperado el 20 de julio de 2022 de <https://uca.edu.sv/mdt/blog/igualdad-y-equidad-de-genero/>
- Su-Terapia. (2016). *suevolution*. recuperado el 2 de julio de 2022 Obtenido de suevolution: <https://suevolucion.wordpress.com/about/>
- UNESCO. (2022). *IESSALC-UNESCO*. Obtenido de IESSALC-UNESCO:recuperado el 3 de julio de 2022 de <https://www.iesalc.unesco.org/2022/03/08/las-universidades-de-todo-el-mundo-abordan-la-igualdad-de-genero-pero-aun-quedan-brechas-por-cerrar/>