

IGUALDAD SUSTANTIVA: UN ANÁLISIS DE LOS ESFUERZOS INSTITUCIONALES DE LA ENES JURIQUILLA DE LA UNAM

SUBSTANTIVE EQUALITY: AN ANALYSIS OF THE INSTITUTIONAL EFFORTS OF THE ENES JURIQUILLA OF THE UNAM

Herrera-García Martha Cecilia

Escuela Nacional de Estudios Superiores Unidad Juriquilla, Universidad Nacional Autónoma de México

Galicia-Gallardo Ana Paola

Escuela Nacional de Estudios Superiores Unidad Juriquilla, Universidad Nacional Autónoma de México

Flores-Galvez Jessica Nallely

Escuela Nacional de Estudios Superiores Unidad Juriquilla, Universidad Nacional Autónoma de México

Recepción: 29 de agosto de 2025

Aceptación: 29 de noviembre de 2025

Resumen

La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), ejerce esfuerzos para alcanzar la igualdad de género a través de sus funciones sustantivas, esto implica desmantelar barreras estructurales. El presente artículo analiza las estrategias implementadas por la UNAM en el contexto universitario para erradicar la violencia de género y promover la igualdad sustantiva, en particular, su materialización tomando como ejemplo las acciones implementadas en la Escuela Nacional de Estudios Superiores Unidad Juriquilla. A partir de un enfoque crítico, se destacan los lineamientos institucionales, programas académicos, programas de trabajo y acciones implementadas por la comunidad universitaria que tienen por finalidad garantizar la igualdad sustantiva en el acceso, permanencia y la participación

de todas las personas en la vida universitaria. Se observa que, aunque se han logrado avances significativos, persisten retos estructurales que requieren de observancia, continuidad y seguimiento, de manera que las acciones implementadas logren una transformación que garantice la igualdad sustantiva en todos los ámbitos.

PALABRAS CLAVE: *IGUALDAD SUSTANTIVA, EDUCACIÓN SUPERIOR, VIOLENCIA DE GÉNERO.*

Abstract

The National Autonomous University of Mexico (UNAM) strives to achieve gender equality through its substantive functions, which involves dismantling structural barriers. This article analyzes the strategies implemented by UNAM within the university context to eradicate gender-based violence and promote substantive equality, focusing on their materialization through the actions carried out at the Escuela Nacional de Estudios Superiores Unidad Juriquilla. From a critical perspective, the discussion highlights institutional guidelines, academic programs, work programs, and community initiatives aimed at guaranteeing substantive equality in access, retention, and participation in university life. The analysis shows that, although significant progress has been made, structural challenges persist that require ongoing attention, continuity, and follow-up to ensure that the measures implemented generate a transformation capable of guaranteeing substantive equality in all areas.

KEY WORDS: *SUBSTANTIVE EQUALITY, HIGHER EDUCATION, GENDER VIOLENCE.*

Introducción

La igualdad de género en la educación se ha construido gracias al cúmulo de luchas históricas y sociales, de avances y resultados de los movimientos feministas, así como de acuerdos internacionales que han impulsado a las naciones a diseñar políticas públicas, generar cambios estructurales y promover transformaciones en beneficio de todas las comunidades.

Constituida como un elemento de conexión, la educación universitaria se fortalece como un medio para el acceso a oportunidades laborales, así como el ejercicio pleno de la autonomía personal. También es un derecho que debe ser garantizado en condiciones de igualdad para todas las personas. En este contexto, su importancia radica, además de formar personas, en concebirse como un instrumento clave para la transformación social y la construcción de comunidades universitarias más inclusivas y equitativas. No obstante, las demandas de igualdad educativa en materia de género que permean en la sociedad y que, surgieron como respuesta histórica a condiciones negativas como discriminación, inequidad y exclusión, no solo se limitan al acceso a la educación formal, sino que comprende el imperativo de garantizar permanencia, calidad y equidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje en aulas.

La búsqueda de la igualdad de género a nivel mundial se refleja en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, particularmente los Objetivos de Desarrollo Sostenible “Educación de calidad” (ODS 4) e “Igualdad de género” (ODS 5). La relevancia del ODS 5, radica tanto su carácter transversal como en el impacto al resto de los objetivos, lo que evidencia la forma en que la igualdad de género tiene efectos multiplicadores en el espectro amplio del desarrollo; en cuanto al ODS 4, menciona explícitamente la necesidad de eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas más vulnerables (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, s.f.).

En sintonía con las estrategias internacionales, México ha suscrito diversos instrumentos a nivel internacional en materia de igualdad de género. Entre los más relevantes se encuentran

la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1953), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Convención de Belém do Pará (1994) y la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia (2013), entre otros.

Sin embargo, existe una brecha entre el marco normativo y su implementación práctica, especialmente en el ámbito educativo en donde existen retos importantes para garantizar los principios de igualdad en materia de género. Una institución que juega un papel fundamental en esta labor es la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), que como máxima casa de estudios del país representa un caso relevante para analizar. A través de sus funciones sustantivas, ejerce esfuerzos de igualdad educativa que implica no solo abrir las puertas a todos los sectores de la sociedad, sino también generar condiciones que permitan a cada persona desarrollar plenamente sus capacidades. Esto significa, enfrentar y desmantelar barreras estructurales vinculadas al género, la clase social, la discapacidad, entre otros aspectos, que históricamente han limitado el acceso a oportunidades educativas.

De esta forma, los esfuerzos universitarios para reducir brechas de género se gestan como un compromiso que atañe tanto a las instituciones educativas como a la sociedad misma. La UNAM ha implementado iniciativas estratégicas para reducir este tipo de disparidades en ámbitos como la educación, la investigación y la gestión administrativa (Lomelí, 2025). El compromiso de la institución educativa hacia su comunidad y sociedad no solo recae en el monitoreo de las estadísticas de acceso a educación que permitan la transparencia de sus procesos, sino también en la implementación de prácticas pedagógicas con perspectiva de género y contenidos curriculares actualizados que sumen al combate de las estructuras de poder que sostienen la desigualdad e inequidad en el contexto universitario.

El presente artículo analiza las estrategias implementadas por la UNAM en el contexto universitario para erradicar la violencia de género y promover la igualdad sustantiva, en particular, su materialización. Se toma como ejemplo las

acciones implementadas en la Escuela Nacional de Estudios Superiores Unidad Juriquilla. A partir de un enfoque crítico, se destacan los lineamientos institucionales, programas académicos, programas de trabajo y acciones implementadas por la comunidad universitaria que tienen por finalidad garantizar la igualdad sustantiva en el acceso, permanencia y la participación de todas las personas en la vida universitaria. Se observa que, a pesar de que los avances son significativos, persisten retos estructurales que requieren de observancia, continuidad y seguimiento.

Aportes de la universidad a la lucha feminista

En los últimos años, la participación y reconocimiento de las mujeres en ámbitos educativos, laborales, políticos, medios de comunicación, deportes, entre otros espacios ha ido al alza. Sin embargo, la vía hacia la educación, especialmente en el nivel superior, se ha trazado a través de un camino escarpado que interactúa en el marco de un sistema educativo androcentrista, invisibilizado que, de forma constante, crea condiciones de exclusión hacia las mujeres universitarias.

En este sentido, la violencia contra las mujeres en los espacios educativos, concretamente los universitarios, no es un fenómeno aislado; sino que es un reflejo de las estructuras patriarcales y hegemónicas de la sociedad; especialmente en el contexto mexicano en donde la violencia de género representa un problema estructural (Contreras, 2020). Históricamente, las instituciones de educación superior han sido espacios de múltiples violencias hacia las mujeres: desde el acoso hasta la exclusión y discriminación, mismos que han generado brechas que han puesto en desventaja a las mujeres en su trayectoria académica.

Durante siglos, la educación estuvo organizada bajo un modelo estructurado y dirigido por hombres para hombres, lo que ha generado un sexismo epistémico en las universidades (Hernández-Mendoza, 2021). En este contexto, resulta fundamental destacar a las mujeres pioneras que sentaron las bases para el acceso de las mujeres a la educación superior. En México, en el año 1871, durante el Porfiriato, se fundó la Escuela Nacional de Artes y Oficios para Mujeres (ENAOM) en la Ciudad de México, como un espacio de instrucción para

mujeres jóvenes, pero manteniendo los roles tradicionales de las mujeres (López-Domínguez, 2021). Años más tarde, en 1885, después de haber denegado su ingreso durante años, se autorizó que las mujeres pudieran cursar estudios en la Escuela Nacional Preparatoria (Huerta, 2017).

Con lo que respecta a estudios universitarios, Margarita Chorné y Salazar marcó un precedente en la historia de la educación superior en México y América Latina, pues en 1886 se convirtió en la primera mujer en obtener un título universitario. Su formación académica no se logró dentro de la convencionalidad de las aulas, pues no recibió una instrucción didáctica dentro de estas; sino que fue instruida como odontóloga por su padre (Díaz de Kuri, 2009). Años más tarde, en 1873, Matilde Petra Montoya Lafragua fue la primera mujer en ingresar y titularse como médica cirujana, pese a la negativa y resistencia de las autoridades educativas mexicanas.

Estos hitos históricos no solo representan un desafío a las estructuras establecidas de esas épocas, sino que sientan las bases para abrir el camino y la incorporación contundente de la figura femenina en la educación superior, así como la presencia de las mujeres en espacios universitarios para la realización de actividades académico-administrativas.

A pesar de que la sociedad interactúa en escenarios complejos donde la ambigüedad y la incertidumbre permean en la toma decisiones, ya sea originado por una pandemia de COVID-19, transiciones políticas en el país o bien, por las luchas impulsadas por los movimientos de igualdad de género; en México, la participación de las mujeres en el ámbito educativo de nivel superior ha experimentado transformaciones significativas durante los últimos años (ver figura 1).

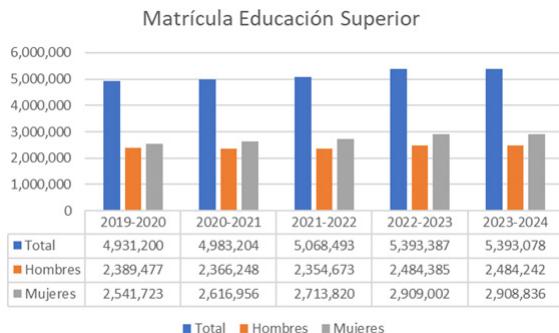
Con base a los datos emitidos por al Anuario Estadístico de la Población en Educación Superior por los años de 2019 a 2024 (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior [ANUIES], s.f.), la matrícula total de estudiantes que cursaron el nivel de educación superior en el

ciclo escolar 2019-2020, corresponde a 4 931 200 personas, sobre esta cifra, el porcentaje de participación de mujeres representó 51.5% frente a 48.5% de la población masculina.

Durante el ciclo escolar 2020-2021, la matrículula femenina experimentó un avance significativo de 1% respecto al ciclo inmediato anterior concluyendo en un incremento de 75 233 mujeres universitarias. Esta situación no fue la misma para la población masculina de ese ciclo dado que hubo una disminución de participación de 23 229 personas respecto del ciclo inmediato anterior.

La distribución de participación de la matrículula estudiantil en el ciclo escolar 2021-2022, representó 53.5% para las mujeres y 46.5% para los hombres. Estas cifras son equivalentes a un incremento de participación de 96 864 mujeres y un decremento de 11 575 hombres. Los datos emitidos por la ANUIES (s.f.) indican que los períodos escolares de 2022-2023 y 2023-2024, demandan una atención especial puesto que representan un estancamiento en las cifras de participación femenina en la educación superior, con 53.9% en ambos ciclos, respectivamente.

FIGURA 1
MATRÍCULA DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO



Fuente: Elaboración propia con base en el Anuario Estadístico de la Población en Educación Superior 2019-2024 (ANUIES, s.f.).

Así, se observa que la presencia de las mujeres se ha incrementado en los espacios universitarios. Empero, existen factores que limitan su presencia, permanencia y desempeño, debido a conductas y tendencias que responden a un modelo patriarcal. Como ejemplos se mencionan, la escasa participación

en la toma de decisiones, así como la baja representatividad en algunas áreas tanto académicas y administrativas, la reproducción de estereotipos en el quehacer universitario y a situaciones como el “techo de cristal”. De acuerdo con Buquet (2016, p. 28):

Estas condiciones de desventaja responden a un sistema de organización social —en adelante denominado orden de género— que subordina a las mujeres como colectivo frente al colectivo de los hombres y que construye diferencias arbitrarias cuyo resultado es el desempeño de papeles sociales diferenciados y jerarquizados que se reproducen en todos los ámbitos del ser y del quehacer humano.

En este sentido, la universidad no es un ente aparte libre de la diferenciación por género, sino que es un espacio más en el que el orden de género se produce y reproduce. Las desigualdades en los recintos universitarios no dependen sólo de estructuras institucionales, lo que ocurre en ellos es, en gran medida, un reflejo de elementos de orden cultural que trascienden el recinto y son propios de la sociedad en su conjunto (Buquet, 2016).

Al respecto, el concepto “techo de cristal” hace referencia a los obstáculos y barreras invisibles que impiden que las mujeres obtengan puestos jerárquicos más altos, sin importar que estén calificadas profesionalmente. Por ejemplo, un supuesto argumenta que las mujeres “naturalmente” son sumisas, pasivas, tranquilas y ordenadas; mientras que los hombres poseen cualidades asociadas a la obtención del éxito como fuerza, vigor, competitividad, determinación (Agut y Martín, 2007). El “techo de cristal” no es exclusivo del ámbito académico, sino también se presentan en puestos políticos, por señalar un ejemplo, en México hasta el 2025 solo figuran 22 gobernadoras en el ejercicio de sus funciones en la historia de la agenda pública. Como lo afirma Varela (2014), la incorporación de las mujeres a espacios antes exclusivos no implica automáticamente su participación en la toma de decisiones ni tampoco su influencia simbólica en el sistema institucional.

Aunado a lo anterior, Buquet, Mingo y Moreno (2018, p. 99) afirman que en las universidades, particularmente en la UNAM, continúan fenómenos como el sexism, que adopta modalidades “múltiples y transitán desde formas encubiertas, poco claras, sutiles, hasta aquellas en que la violencia se

expresa sin velo alguno". En este escenario, son necesarios trabajos continuos en aras de alcanzar la igualdad sustantiva.

Cerva (2020) plantea que la inclusión de la perspectiva de género en las universidades tiene dos vertientes que denomina "doble anclaje", este concepto subraya que el enfoque de género se manifiesta, de forma simultánea, como campo de estudio y como política institucional, un término que también puede ser analizado como un referente para la implementación de una política universitaria orientada a garantizar la equidad y el respeto a los derechos humanos.

En este sentido, las universidades realizan un doble esfuerzo: por un lado, generan conocimiento crítico que aporta herramientas conceptuales para la transformación social y, en mayor alcance, aplicable para y por la sociedad; y por otro, alientan transformaciones estructurales en sus propias normativas, prácticas y culturas organizacionales, acorde con los principios que emanan de dicho conocimiento. Esta doble dimensión demanda coherencia entre las acciones institucionales de las universidades y el discurso académico, el doble anclaje, se gesta como un marco que motiva la construcción de espacios universitarios comprometidos con la igualdad sustantiva (Cerva, 2020).

Metodología

El presente trabajo analiza las estrategias implementadas por la UNAM en el contexto universitario para erradicar la violencia de género y promover la igualdad sustantiva, en particular, su materialización en la Escuela Nacional de Estudios Superiores Unidad Juriquilla (ENES Juriquilla).

El estudio parte de un análisis documental de los esfuerzos de la Universidad Nacional Autónoma de México en atención a la violencia de género. Se analizaron los antecedentes, desafíos y logros más relevantes obtenidos desde la década de los sesenta a la fecha.

Asimismo, a través de una reflexión retrospectiva se documentan elementos de avance en la búsqueda de igualdad sustantiva dentro de la ENES Juriquilla. El análisis de la información se abordó desde una perspectiva crítica y se centró en cuatro aristas clave que sustentan las acciones institucionales: a) Transversalización institucional y académica;

b) Infraestructura; c) Reconocimiento de derechos, y d) Sensibilización comunitaria.

En este sentido, se han realizado diversas acciones para cada uno de los cuatro componentes, no obstante, para efectos del presente trabajo se eligieron acciones representativas de cada componente respecto del cúmulo de esfuerzos que se realizan en la ENES Juriquilla. De esta forma se revisan: 1) Asignaturas curriculares transversales en perspectiva de género; 2) Espacios seguros y/o de cuidados; 3) Reconocimiento social de la identidad de género; y 4) Actividades de divulgación y concientización. El conjunto de estas labores implementadas por la comunidad universitaria tiene como finalidad respaldar la igualdad sustantiva en el acceso, permanencia y la participación de todas las personas en la vida universitaria.

Este análisis se complementa con información obtenida a través de la observación y actuación participativa de las autoras como integrantes de la Comisión Interna para la Igualdad de Género (CInIG) ENES Juriquilla.

Al respecto, cada técnica de investigación tiene potencialidades y limitaciones inherentes. La observación participativa “en efecto contribuye a que la persona investigadora haga un lugar en el campo en el que investiga, a adquirir claves culturales que le sean útiles en el desarrollo de otras técnicas (tanto como de la propia observación), a facilitarle aproximarse a sujetos y a información que, de otro modo, serían más inaccesibles” (Jociles, 2018, p.127). Ciertamente, la observación participante permitió atestiguar tras bambalinas el surgimiento de las iniciativas y el detalle de la implementación de las diferentes acciones, datos que al no estar dentro de la CInIG habrían sido de difícil acceso.

Sin embargo, entre las limitaciones están los posibles sesgos derivados del involucramiento de las investigadoras dentro de las diversas iniciativas, como argumenta Jociles:

Uno de esos riesgos consiste en que proyecte su propia perspectiva (sus palabras, categorías cognitivas, interpretaciones/explicaciones, énfasis, intereses...) en las perspectivas que atribuye a los agentes sociales y, por consiguiente, que cuando crea que está analizando o

dando sentido a estas, en realidad, analice y dé sentido a su modo particular de clasificar la realidad, de otorgar relevancia a algunas cosas..., en definitiva, de pensar el mundo (2018, p. 144).

Aunado a lo anterior, la diferencia generacional es un factor importante en la expresión verbal y no verbal, que puede tener un impacto en la percepción de la respuesta a las propuestas y de la realidad estudiantil.

En perspectiva, la observación participativa fue provechosa pues permitió una visión cercana del proceso de implementación de las acciones, la identificación de desafíos prácticos y, también, las resistencias dentro de la comunidad.

El camino hacia la igualdad sustantiva en la UNAM

Un aporte relevante hacia la construcción de espacios educativos seguros es la recuperación de experiencias acumuladas de la praxis universitaria. En el caso de las universidades mexicanas, las luchas feministas llevan décadas de esfuerzos colectivos.

Hacia finales de la década de los setenta, un grupo de universitarias, docentes y estudiantes presentaron el Grupo Autónomo de Mujeres Universitarias (GAMU) en la Facultad de Psicología de la UNAM. Su objetivo consistió en fomentar la conciencia de las condiciones de las mujeres dentro de la Universidad a través de una perspectiva feminista.

En 1992, mediante un acuerdo del rector en turno, Dr. José Sarukán Kermez, se logró un avance importante con la creación del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG), adscrito a la Coordinación de Humanidades y dirigido por la Doctora Graciela Hierro (Gaceta UNAM, 1992; Gargallo et al., 2014). Este paso decisivo, no solo se consolidó como un referente institucional en la educación superior a nivel nacional e internacional; sino que marcó la ruta para la posterior conformación del Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG) en 2016 (Centro de Investigaciones y Estudios de Género, s.f.). Lo anterior representa un logro importante debido a que se transitó de un programa a un centro de investigación, lo que involucra el reconocimiento del género como un campo de conocimiento.

Otro logro trascendental ocurrió en 2016, cuando se publicó la primera versión del “Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México”, una herramienta importante en la lucha para atender las violencias relacionadas con el género. La versión más reciente del protocolo deriva de reformas al artículo 95 del Estatuto General de la UNAM en 2020, donde se establece la violencia de género como “causa grave de responsabilidad” entre las personas integrantes de la comunidad universitaria, dando como resultado el “Protocolo para la atención integral de casos de violencia por razones de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México” (Gaceta UNAM, 2022).

Este cuerpo normativo institucional establece que cualquier persona de la comunidad universitaria puede presentar una queja de violencia por razones de género ante la Defensoría de los Derechos Universitarios, la cual dentro de la Universidad es el órgano autónomo, especializado y competente para brindar apoyo psicológico y jurídico a las personas en situación de violencia, recibir y atender quejas, y dar acompañamiento ante instancias externas a la Universidad (Gaceta UNAM, 2022).

Posteriormente, en el año 2020, la Universidad alcanzó un nuevo hito con la creación de la Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM (CIGU), cuyo objetivo es impulsar y coordinar las políticas universitarias en materia de igualdad de género. Esta iniciativa es una acción pionera en las estrategias de las universidades mexicanas en los esfuerzos para atender violencia por razones de género. Paralelamente, desde su creación, también ha trabajado en proyectos para promover la igualdad sustantiva y la construcción de masculinidades igualitarias y no hegemónicas. Sus ejes de acción se centran en dos frentes: 1) la institucionalización de la perspectiva de género en la vida universitaria y 2) la transversalización de políticas que fortalezcan la igualdad sustantiva en cada uno de los espacios de la Universidad.

Como parte de las estrategias de acción para lograr los fines primarios de la CIGU, se crearon las Comisiones Internas para la Igualdad de Género (CInIG) en todas entidades y dependencias de la Universidad, que funcionan como órganos articuladores para el impulso de la implementación de políticas institucionales referentes a la igualdad de género a través de

acciones acotadas a las particularidades de cada dependencia.

El papel de las ClnIG representa un cúmulo de esfuerzos valiosos pues cimentan acciones sistemáticas para la participación activa de la comunidad universitaria. Estás comisiones están integradas por personas con cargos directivos, personas integrantes del Consejo Técnico, integrantes de la comunidad estudiantil, académica y administrativa. A la fecha de este análisis, las ClnIG se conforman de 129 comisiones (ver tabla 1). Estos avances se han ido cristalizando en otras políticas institucionales, por ejemplo, a través de la incorporación de la igualdad de género como eje transversal en el Plan de Desarrollo Institucional (2023-2027) del Rector de la UNAM.

TABLA 1

ESFUERZOS UNIVERSITARIOS INSTITUCIONALES EN LA UNAM PARA REDUCIR LAS BRECHAS DE GÉNERO CON BASE AL INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2024

Plan de Desarrollo Institucional 2023-2027 Dr. Leonardo Lomelí Vanegas	
Informe anual de actividades 2024	
Marco de trabajo	Siete ejes rectores, dos ejes transversales (igualdad de género y sostenibilidad), 49 líneas programáticas y 296 proyectos de trabajo
Comisiones Internas para la Igualdad de Género (ClnIG) en entidades y dependencias de la UNAM	129 comisiones
Formación de Personas Orientadoras Comunitarias (POC)	Más de 305 personas
Espacios de cuidado (áreas para mamás, infantiles, etcétera)	459 espacios de cuidado en 70 instancias universitarias (incluyen baños sin distinción de género y salas de lactancia)
Políticas de reconocimiento social de las identidades de género	Implementado en siete instancias universitarias
Actividades de difusión para prevención y atención a las violencias	Se realizaron 242 actividades dirigidas por la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género con un alcance de 39,460 participantes
Inclusión de género en el deporte universitario	Se realizaron nueve actividades orientadas a la sensibilización y formación en temas de género
Contratación de mujeres en labor docente	891 mujeres integrantes del personal académico

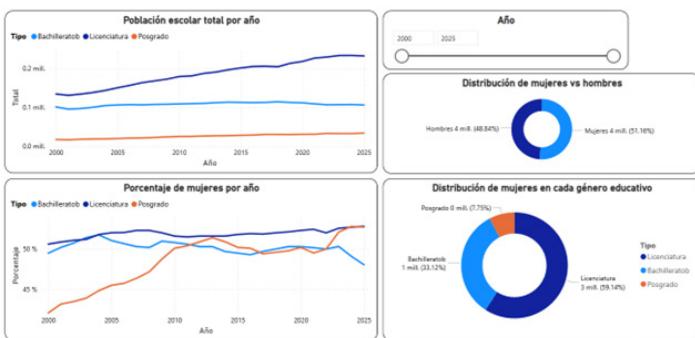
Fuente: Elaboración propia con base en Lomelí (2025).

Otro avance de gran relevancia es la incorporación de asignaturas vinculadas con la perspectiva de género en los planes de estudio universitarios. Este hecho resulta fundamental

pues representa un paso determinante en la integración de esta perspectiva en el currículum, es decir, en el ámbito de la educación formal. Con ello, los estudios de género se consolidan, de forma potencial, como una categoría de análisis del pensamiento universitario. Los planes de estudio de bachillerato y aproximadamente el 80% de los planes de licenciatura, tienen incorporadas asignaturas de género, en la mayoría de los casos de forma obligatoria y transversales para toda la comunidad estudiantil, tal es el caso de la Facultad de Psicología, Escuela Nacional de Trabajo Social, Escuela Nacional de Estudios Superiores Unidad Juriquilla, por mencionar algunos.

Por otra parte, durante el periodo 2000 a 2025, la presencia de las mujeres en la comunidad estudiantil de la UNAM se observa en dos dimensiones (ver figura 2); por un lado, a partir de la matrícula total inscrita en la oferta académica de la Universidad; y por otro, mediante el análisis del acceso del género femenino en cada nivel educativo. Para 2025, la matrícula universitaria se integra de 48.84% de hombres y 51.16% de mujeres (UNAM, 2025). En cuanto a la distribución por nivel académico, la participación del género femenino alcanza 48.1% en el Bachillerato -a través de las Escuelas Nacionales Preparatorias y los Colegios de Ciencias y Humanidades-, se incrementa a 52.8% en el nivel licenciatura y se mantiene estable en el nivel posgrado, donde la participación representa 52.7%, respectivamente.

FIGURA 2
PRESENCIA DE MUJERES EN LA COMUNIDAD ESTUDIANTIL EN EL PERÍODO 2000-2025



Fuente: Elaboración propia con base el Portal de Estadística Universitaria 2025 (UNAM, 2025).

Además de los progresos en la comunidad estudiantil, también existen avances en la paridad de género en algunos sectores de toma de decisiones, como en la Junta de Gobierno en donde las mujeres tienen 53% de representatividad. Sin embargo, también es importante señalar que en la UNAM, desde su fundación en 1910, ninguna mujer ha alcanzado el mayor puesto posible que es la Rectoría. Su dirección ha recaído en 41 rectores, todos hombres, lo cual es concordante con estadísticas nacionales. De acuerdo con Ortíz-Ortega et al. (2018), en el ámbito académico el techo de cristal parece difícil de romper, considerando que 97% de las rectorías de las universidades públicas y autónomas de México han estado a cargo de hombres.

El camino hacia la igualdad sustantiva en la UNAM adquiere sentido cuando, como lo establece Lagarde (2023, p. 90), “La sociedad no pierde, sino que se enriquece cuando hay mujeres con autoridad”. Desde esta visión, la creciente participación de las mujeres en la Universidad trasciende el valor de un dato numérico: representa la apertura de espacios históricamente restringidos y la posibilidad de construir e impulsar nuevas formas de liderazgo dentro del ámbito académico.

Experiencias desde la Escuela Nacional de Estudios Superiores, Unidad Juriquilla

La Escuela Nacional de Estudios Superiores (ENES) Unidad Juriquilla, en Querétaro, funciona como sede externa de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Desde su creación, aprobada por el Consejo Universitario en 2017, ha sido pionera en diferentes esfuerzos que buscan erradicar la violencia de género y la promoción de la igualdad sustantiva.

TRANSVERSALIZACIÓN INSTITUCIONAL Y ACADÉMICA

Una de las políticas transversales que ha implementado la UNAM es la impartición de asignaturas sobre igualdad de género. En este sentido, a partir del año 2020 el Consejo Técnico de la ENES Juriquilla aprueba los programas de estudio de las asignaturas “Temas Selectos en Perspectiva de Género I” y “Temas Selectos en Perspectivas de Género II”, las cuales tienen que ser cursadas y aprobadas de forma obligatoria por el estudiantado de todas las licenciaturas (Consejo Técnico ENES

Juriquilla, 2020).

En estas asignaturas se busca que las y los estudiantes adquieran herramientas para promover y aplicar acciones con perspectiva de género. Los contenidos temáticos van desde el género como construcción social, violencias de género, construcción social de lo masculino, lenguaje incluyente, entre otros (ver figura 3).

FIGURA 3

CONTENIDO TEMÁTICO DE LA ASIGNATURA TEMAS SELECTOS DE PERSPECTIVA DE GÉNERO II

Indice temático		Horas Semestre	
	Tema	Teóricas	Prácticas
1	Introducción	2	2
2	Género como construcción social	6	6
3	Violencia de género	6	6
4	Temas selectos	2	2
	Subtotal	16	16
	Total		32

Contenido Temático	
Tema	Subtemas
1	Introducción 1.1 Objetivo del curso 1.2 Programa de la asignatura 1.3 Forma de evaluación
2	Género como construcción social 2.1 Introducción a la historia y aproximaciones teóricas de los feminismos 2.2 Teoría Queer 2.3 Lenguaje incluyente y no sexista 2.4 Transfeminismo 2.5 Construcción social de lo masculino
3	Violencia de género 3.1 Perspectiva de género y derechos humanos 3.2 Legislación nacional e internacional en materia de igualdad de género 3.3 Alerta de género 3.4 Limitaciones relativas al género y desarrollo académico-profesional 3.5 Legislación universitaria en materia de igualdad de género
4	Temas selectos en perspectiva de género 4.1 Certificación de equidad de género en los ecosistemas laborales 4.2 Ética y género 4.3 Mexicanas sobresalientes en ciencias, artes y negocios

Fuente: Escuela Nacional de Estudios Superiores Unidad Juriquilla (2022), Programa de estudio de la asignatura Temas Selectos en Perspectiva de Género II.

Las asignaturas de género han beneficiado a cinco generaciones de nueve licenciaturas: Ciencias de la Tierra, Negocios Internacionales, Tecnología, Ingeniería en Energías Renovables, Ingeniería Aeroespacial, Neurociencias, Matemáticas para el Desarrollo, Órtesis y Prótesis y Ciencias Genómicas.

La experiencia en la implantación de las asignaturas de género ha tenido resultados mixtos. Por un lado, los cursos han permitido al estudiantado adquirir conocimientos teóricos y epistemológicos, así como la concientización de diferentes problemáticas derivadas de construcciones patriarcales. Otro beneficio, ha sido que la comunidad estudiantil se ha reconocido, independientemente de su identidad de género, como poseedora de derechos en general y, sobre todo, al interior de la universidad, a través de la enseñanza de los diferentes mecanismos que tiene la UNAM para prevenir y erradicar la violencia de género.

Sin embargo, dentro de las primeras generaciones que han cursado estos planes de estudio, también encontramos resistencia a los conocimientos y realidades que se exponen dentro de estas asignaturas. Una pequeña fracción de las y los estudiantes han mostrado una franca aversión a cursar las materias, incluso optando por no asistir, lo que ha llevado a que no aprueben la asignatura y tengan que repetir el curso en diversas ocasiones. Además, al gestarse como una asignatura de carácter obligatorio, las y los estudiantes que, por diversas razones, concluyen el total de sus créditos pero aún tienen pendiente la acreditación de dicha asignatura, enfrentan retrasos en los trámites de su titulación.

Aun con efectos mixtos, se considera que una de las principales fortalezas de la implantación de las asignaturas de género es el empoderamiento y generación de una visión sobre la construcción de la igualdad dentro de la comunidad universitaria.

INFRAESTRUCTURA

Asimismo, el recinto educativo ha realizado esfuerzos desde otras trincheras. La ENES Juriquilla fue de las primeras entidades en implementar espacios seguros y/o de cuidados para la comunidad. Al respecto, es importante tener en consideración que los espacios comunes o públicos comprenden prácticas,

instituciones, discursos, normas y relaciones de poder, por lo que ocurría en ellos los puede convertir también en escenarios de resistencias y alternativas ante modelos hegemónicos (Ospina, 2025).

Los baños de los centros educativos son espacios de uso comunitario, a la par que también son un espacio íntimo y privado. Históricamente, los baños han reflejado dinámicas sociales, que refuerzan la discriminación y segregación por motivos raciales o de identidad de género; por ejemplo, el siglo pasado en Estados Unidos de América, el acceso a los baños reproducía dinámicas de discriminación racial, pues existían sanitarios destinados exclusivamente a personas blancas, separados de los destinados para personas negras; de la misma forma que ocurre con los baños sexo-binarios.

Entonces, los espacios públicos o comunitarios como los baños o los centros educativos pueden ser escenarios que reproduzcan violencia simbólica, que de acuerdo con Bourdieu (2000) se ejerce a través de situaciones o prácticas definidas socialmente y que se hacen pasar por “naturales”. En comparación con la violencia física, la violencia simbólica es más difícil de percibir debido a que es ejercida por la sociedad en conjunto a través de prácticas cotidianas. En respuesta a esta situación y en aras de promover espacios no discriminatorios para la comunidad, la ENES Juriquilla fue de las primeras entidades en instalar baños neutros, los cuales promueven acceso inclusivo a servicios básicos para todas las personas, sin importar su identidad de género (ver figura 4).

De manera complementaria se han realizado esfuerzos para generar otros espacios de cuidados como lactarios (ver figura 4), los cuales permiten el ejercicio digno de la lactancia en los recintos universitarios. La lactancia materna es un derecho humano universal; una de las principales barreras para su ejercicio es la falta de espacios adecuados para extraer la leche materna durante las jornadas laborales y académicas de las mujeres (Cosío-Martínez et al., 2017). Los lactarios son espacios que forman parte de la salud pública pues contribuyen a que un proceso biológico indispensable en los primeros meses de vida de las personas se realice (OMS, 2023). Es así que la implementación de lactarios ofrece a las mujeres lactantes espacios de higiene, intimidad y seguridad. Su presencia, consecuentemente, contribuye al bienestar de la comunidad.

Estas acciones reflejadas en la infraestructura de la escuela representan el acceso a espacios dignos en beneficio de todas las personas.

FIGURA 4
ESPACIOS DE CUIDADOS EN LA ENES JURIQUILLA. A) BAÑOS NEUTROS; B) LACTARIOS



Fuente: Toma propia en las instalaciones de la ENES Juriquilla.

RECONOCIMIENTO DE DERECHOS

Uno de los esfuerzos en materia de políticas para generar espacios más inclusivos que permean a toda la comunidad universitaria se pone en marcha en 2024, con la “Política para el reconocimiento social de las identidades de género en la Universidad”.

Esta política, fue pensada como un “procedimiento institucional para el reconocimiento social de las identidades de género, a partir de la integración de nombres sociales, pronombres y marcadores de género en registros internos de cada instancia universitaria, con el fin de que dicha información facilite que las personas sean nombradas y tratadas en la vida cotidiana conforme a sus identidades” (Coordinación para la Igualdad de Género, 2024). Es decir, permite el uso de los pronombres que las personas que integran la comunidad elijan, de tal manera que se garantice y respete su uso en el espacio universitario.

En la ENES Juriquilla se utilizó por primera vez durante el segundo semestre de 2024 (semestre 2025-1 de acuerdo con el calendario UNAM). A partir de este periodo, la comunidad

estudiantil puede solicitar a la escuela el reconocimiento social mediante un documento firmado que incluye, entre otros, nombre registrado en documentos legales, así como nombre y pronombre elegido. Posteriormente esa petición queda reflejada en las listas oficiales de las diferentes asignaturas (ver figura 5).

Aunque no representa un cambio en términos legales sobre los documentos oficiales de identidad de las personas, es un paso hacia la inclusión de las diversidades sexo-genéricas dentro de la universidad.

FIGURA 5
EJEMPLO DE LISTA DE ASIGNATURAS EN LA ENES JURIQUILLA¹

Clave del alumno	Primer apellido	Segundo apellido	Nombre (s)	Correo electrónico	Licenciatura	Pronombre (s) elegidos	social elegido	Identidad de género
42110915911	GONZALEZ	GONZALEZ	JULISSA		TECNOLOGIA			

Fuente: Elaboración propia con base en listas de control escolar ENES Juriquilla 2025.

Hasta el momento son pocas las personas de la comunidad las que han solicitado el reconocimiento social de la identidad de género. Sin embargo, consideramos que los avances más que cuantificables en números son medibles en los beneficios para las personas que los necesitan.

SENSIBILIZACIÓN COMUNITARIA

Otro de los frentes que la ENES Juriquilla ha llevado a cabo para apuntalar la erradicación de la violencia de género y la promoción de la igualdad sustantiva ha sido a través de actividades que fomenten la sensibilización y concientización. Primordialmente se realizan actividades en fechas emblemáticas como el 11 de febrero, el 8 de marzo y el 25 de noviembre, tanto en aulas como en espacios comunes. Estas actividades intentan integrar y permear en toda la comunidad, por esto su objetivo, organización y ejecución incluye tanto a docentes como a estudiantes (ver figura 6).

¹ Nota: El nombre y matrícula son ficticios.

FIGURA 6

CONVOCATORIAS Y EJEMPLOS DE LAS ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN Y CONCIENTIZACIÓN REALIZADAS EN LA ENES JURIQUILLA



Fuente: Comisión Interna para la Igualdad de Género ENES Juriquilla.

Una de las estrategias utilizadas es invitar a que la comunidad docente se involucre, a través de actividades enmarcadas dentro de sus clases, para así involucrar a parte de la comunidad estudiantil que de otra forma sería difícil de alcanzar. Si bien no toda la comunidad docente se ha involucrado e incluso la participación se concentra, muy a menudo, en los y las mismas docentes, la repercusión en las aulas y la comunidad estudiantil ha sido positiva.

Asimismo, teniendo en cuenta la importancia de permear de forma intergeneracional y fomentar el acercamiento temprano a las ciencias de niñas y jóvenes, se han realizado esfuerzos de divulgación científica con perspectiva de género, dirigidos a niñas y adolescentes de escuelas públicas que, aún, no pertenecen a la comunidad universitaria.

En este sentido, destacamos el Curso de Verano Científico STEM realizado en 2024, cuyo objetivo fue acercar a niñas y

jóvenes (nivel secundaria de escuelas públicas) al mundo de la ciencia, logrando incidencia en el despertar de vocaciones tempranas. El evento fue pensado de mujeres para mujeres, por lo que se organizaron y llevaron a cabo 19 actividades en trabajo colectivo profesoras-alumnas de la ENES Juriquilla, algunas de ellas fueron: Químicas, Flores y arte, Taller de finanzas para todas, Neurofeminismo, En búsqueda de la vegetación, Paleogenómica, Taller de robótica, entre otras.

Este fue un primer esfuerzo realizado en la ENES Juriquilla en el que 21 niñas y jóvenes del estado de Querétaro tuvieron un acercamiento a la ciencia a través del trabajo de mujeres científicas (ver figura 7). Así, la iniciativa se sumó a otros esfuerzos realizados dentro de la universidad para alcanzar la igualdad sustantiva.

FIGURA 7
FOTO DE CIERRE VERANO CIENTÍFICO STEM.



Fuente: Toma propia.

Las acciones mencionadas anteriormente acercan al objetivo de erradicar la violencia de género en los espacios universitarios, reconociendo que el camino es a través de la prevención y el cambio en las acciones cotidianas; es decir de la transversalización de la perspectiva de género en la Universidad.

Desafíos por vencer

En los últimos años, la Universidad Nacional ha tenido avances en materia de atención a la violencia de género. Sin embargo, también es importante reconocer que aún queda un camino largo por recorrer, en el que se requiere la incorporación de perspectivas que permitan la articulación de esfuerzos y el reconocimiento del mosaico de realidades que enfrenta la comunidad universitaria. En este sentido, es importante considerar que, las desigualdades se presentan desde el ingreso a la Universidad. Un estudio de Rodríguez (2022) encontró que el ingreso a una institución educativa está condicionado por las características socioeconómicas y culturales de las personas aspirantes. Es decir, las personas aspirantes de nivel socioeconómico medio y alto -principalmente hombres- con acceso a recursos culturales, tienen más posibilidades de ingresar a una licenciatura en la UNAM. Esto se ve reflejado en otros grupos desfavorecidos por múltiples condiciones, como las personas indígenas, que tienen una escasa presencia en la institución. Al respecto, un área que debe de fortalecerse en la Universidad es la promoción de políticas y prácticas basadas en una visión interseccional, que permita entender y atender asimetrías estructurales más profundas. Es decir, identificar que, como argumenta Hooks (1984), hay factores como clase, raza, religión, nacionalidad que generan diferencias en las oportunidades y experiencias de las mujeres y, en general, de las personas que integran la comunidad universitaria.

La UNAM ha realizado esfuerzos que buscan reducir la violencia, la invisibilidad de las mujeres, así como otras situaciones. Lo que ha tenido resultados positivos en algunos sectores. Por ejemplo, se ha alcanzado paridad de género en la comunidad estudiantil (52%); igualmente en la representación de las mujeres en las actividades docentes, para 2020 el 47% de la comunidad docente eran mujeres. Sin embargo, estos avances no son tan significativos en el campo de la investigación; al interior de la Universidad, el 41.4% de las personas pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores son mujeres, lo que da cuenta de la persistencia del techo de cristal en el ámbito de la investigación (UNAM, 2025). Asimismo, el techo de cristal se manifiesta en la organización jerárquica de la institución, en donde las estructuras de poder son

predominantemente masculinas.

El incremento de la representatividad de las mujeres en diversos sectores, como el político y el económico, se ha reconocido como una acción afirmativa que ofrece la posibilidad a las mujeres de superar los obstáculos que les impiden ingresar a estos sectores como lo hacen sus pares masculinos (Larserud y Taphorn, 2007). Sin embargo, reducir las estrategias para atender la violencia a las mujeres únicamente a través de la feminización de la matrícula universitaria no es suficiente. En ese sentido, analizar la igualdad de género en la educación superior, en específico de la UNAM, implica el reconocimiento de los avances alcanzados, pero también admitir que las asimetrías aún persisten por lo que se demanda de un trabajo continuo y perseverante en miras a alcanzar la igualdad sustantiva.

Asimismo, se requiere una visión crítica al análisis de las relaciones de género, violencia y las dinámicas de poder que existen dentro de estas. En ocasiones, la violencia de género se reduce a la idea de que son situaciones que afectan exclusivamente a las mujeres y, por tanto, a ellas corresponde estudiarlo (Cerva-Cerna, 2018). En ese sentido, también se reconoce la importancia y necesidad de incorporar el tema de las masculinidades en las estrategias de atención a la violencia de género. Lo anterior, teniendo en consideración que la masculinidad hegemónica involucra la dominación y subordinación a las mujeres, pero también a otros hombres y personas que no cumplen con los roles establecidos (Moura, 2024). Al respecto, estas deben abordarse también a través de una mirada interseccional, pues esto ofrece herramientas para comprender que el patriarcado interactúa, como ya se mencionó, con otras estructuras de poder, tales como el racismo o el clasismo (Moura, 2024) y las universidades son espacios en los que, de manera generalizada, se producen y reproducen estas relaciones de poder.

En concreto, alcanzar una igualdad sustantiva requiere más que la implementación de una normatividad o programa institucional, demanda una transformación cultural universitaria, una comunidad que sea capaz de cuestionar prácticas arraigadas y de abrir espacios reales de decisión y poder para todas las personas.

Reflexiones finales: avances significativos y retos pendientes

La Universidad Nacional Autónoma de México desde su origen ha sido afectada por la violencia de género a múltiples escalas. Sin embargo, como espacio de producción de conocimiento crítico, también ha sido un espacio de resistencia feminista. La incorporación de la perspectiva de género en las labores académicas y en la transversalización de procesos, ha sido un logro de las luchas feministas, sin precedente para otras universidades mexicanas y de América Latina.

Estos trabajos han generado avances significativos en materia de atención a la violencia de género, en casos como la ENES Juriquilla sus acciones formalizan y hacen tangibles los esfuerzos de la Universidad. Sin embargo, queda camino por recorrer.

Los esfuerzos universitarios para reducir brechas de género son un compromiso que se ha logrado consolidar desde la gestación de la Universidad. Gracias a la implementación de iniciativas estratégicas para reducir las disparidades, tanto en ámbitos académicos como en la gestión administrativa, se ha contribuido exhortando a la sociedad para visibilizar esta lucha. Se promueve la observancia de sus resultados para que, en el largo plazo, se afiance la credibilidad y la transparencia en los fines sustantivos de la Universidad. Sin embargo, también se destaca que, aunque existen avances, no se ha alcanzado la paridad de género en los niveles más altos de la universidad.

El compromiso es de toda la comunidad, el cumplimiento de una educación superior libre de violencia de género y con igualdad sustantiva, no solo recae en el monitoreo de las estadísticas de acceso a educación, sino también en vigilar la implementación de epistemologías feministas, contenidos curriculares actualizados que sumen al combate de las estructuras de poder que sostienen la desigualdad e inequidad en el contexto universitario.

El Plan de Desarrollo Institucional 2023-2027 de la UNAM, mantiene un compromiso en el avance de la transversalización de género de docencia, investigación y difusión cultural. La reflexión crítica del presente trabajo describe que los lineamientos institucionales, programas académicos, programas de trabajo y acciones implementadas por la comunidad universitaria, buscan

como fin último la igualdad sustantiva en el acceso, permanencia y la participación de todas las personas en la vida universitaria. A pesar de reconocer los avances significativos, persisten retos estructurales que requieren de observancia, continuidad y seguimiento. Es decir, el desafío no es solo la creación de más políticas sino garantizar su aplicación y efectividad. El camino está iniciado, pero la transformación cultural y profunda continúa pendiente.

Bibliografía

- Agut Nieto, S., & Martín Hernández, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes De Psicología*, 25(2), p. 201-214. <https://doi.org/10.55414/7rjaan74>
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior [ANUIES] (s.f). Anuario estadístico de la población escolar en educación superior. <https://anuario.anuies.mx/>
- Bourdieu, P. (2000). *About Symbolic Power. In Intellectuals, Politics, and Power*. UBA: Eudeba.
- Buquet Corleto, A. G. (2016). El Orden de Género en la Educación Superior: Una Aproximación Interdisciplinaria. Nómadas, (44), p.27-43.
- Buquet, A., Mingo, A., & Moreno, H. (2018). Imaginario Occidental y Expulsión de las Mujeres de la Educación Superior. *Revista de la educación superior*, 47(185), p. 83-108.
- Centro de Investigaciones y Estudios de Género. (s.f.). Del PUEG al CIEG: cuatro años de vida, 29 años de historia. https://cieg.unam.mx/informe_2017-2021/pueg-al-cieg.php
- Cerva Cerna, D. (2020). Activismo Feminista en las Universidades Mexicanas: La Impronta Política de las Colectivas de Estudiantes ante la Violencia Contra las Mujeres. *Revista de la Educación Superior*, 49(194), p. 137-157. <https://doi.org/10.36857/resu.2020.194.1128>
- Cerva-Cerna, D. (2018). Masculinidades y Educación Superior: La Politización del Género. *El Cotidiano: Revista de la actualidad mexicana*, (34), p. 36-46.

Consejo Técnico ENES Juriquilla. (2020). *Novena Sesión Ordinaria del Consejo Técnico celebrada el 26 de octubre de 2020.* https://www.enesjuriquilla.unam.mx/wp-content/uploads/2022/03/9_acta_26Oct2020.pdf

Contreras Ramírez, C. (2020). Transversalizando la perspectiva de género en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales: el proyecto de la Unidad de Género, la erradicación de la violencia de género y la ruta hacia la igualdad sustantiva. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 65 (240), p. 233-259. <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.240.76629>

Coordinación para la Igualdad de Género. (2024). *Política para el Reconocimiento Social de las Identidades de Género en la Universidad [Presentación de Power Point]*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Cosío-Martínez, T. G. D., Hernández-Cordero, S., Rivera-Dommarco, J., & Hernández-Ávila, M. (2017). Recomendaciones para una Política Nacional de Promoción de la Lactancia Materna en México: Postura de la Academia Nacional de Medicina. *Salud Pública de México*, 59(1), p. 106-113.

Díaz de Kuri, M. (2009). *Margarita Chorné y Salazar la Primera Mujer Titulada en América Latina*. México: DEMAC.

Escuela Nacional de Estudios Superiores Unidad Juriquilla. (2022). Tomo II. *Programas de Estudios de las Asignaturas de la Licenciatura en Tecnología.* <https://www.enesjuriquilla.unam.mx/wp-content/uploads/2023/08/Tecnologia-Tomo-II.pdf>

Gaceta UNAM (17 de noviembre de 2022). *Protocolo para la Atención Integral de Casos de Violencia por Razones de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México.* <https://www.defensoria.unam.mx/web/documentos/protocolo-atencion-integral-de-violencia-por-razones-de-genero.pdf>

Gaceta UNAM. (9 de abril de 1992). *Acuerdo del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG).* https://cieg.unam.mx/informe_2017-2021/assets/img/basic/foto11.png

Gargallo, F. Martínez, R. & Olivares, C. (2014). *Maestra, filósofa, feminista, Graciela Hierro: Un Homenaje*. México: Centro de Investigaciones y Estudios de Género

Hernández-Mendoza, A. (2021). Relaciones Internacionales Poder y Nuevas Masculinidades dentro del Capitalismo Informacional. *Revista Inclusiones*, 8, p. 218-236.

Hooks, B. (1984). Black Women: Shaping Feminist Theory. *In Feminist Theory: From Margin to Center*. United States of America: South End Press.

Huerta Mata, R. M. (2017). Ingreso y Presencia de las Mujeres en la Matrícula Universitaria en México. *Revista de El Colegio de San Luis*, VII (14), p. 281-306.

Jociles Rubio, M. I. (2018). La Observación Participante en el Estudio Etnográfico de las Prácticas Sociales. *Revista Colombiana de Antropología*, 54(1), p. 121-150. <https://doi.org/10.22380/2539472x.386>

Lagarde y de los Ríos, M. (2023). *Claves Feministas para el Doderío y la Autonomía de las Mujeres* (1.^a ed.). México: Siglo XXI Editores.

Larserud, S. y Taphorn, R. (2007). *Diseño para Lograr la Igualdad. Combinaciones más Idóneas, Medianamente Idóneas y no Favorables de los Sistemas Electorales y Cuotas de Género*. Estocolmo: Idea Internacional.

Lomelí Vanegas, L. (2025, 31 de marzo). *Primer Informe Anual de Actividades 2024 (Informe de actividades)*. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado 29 de agosto de 2025, de https://www.rector.unam.mx/docs/Informe_2024.pdf

López-Domínguez, M. (2021). Capacitación y Trabajo durante el Porfiriato. *Atarraya: historia política y social iberoamericana*, 12, p. 15-16.

Moura, Tatiana. 2024. La importancia de los estudios sobre masculinidades en las teorías feministas. *Nuevas Tendencias en Antropología*, 15, p. 124-139.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2021). Mujeres en la Educación Superior: ¿La Ventaja Femenina ha Puesto fin a las Desigualdades de Género? <https://uchile.cl/dam/jcr:d879aa50-6602-4e34-92e4-d80b627126b6/UNESCO-ISLAC-MujeresEducacionSuperior.pdf>

Organización Mundial de la Salud [OMS] (2023). *Semana Mundial de la Lactancia Materna*. México: Oficinas regionales de la OMS.

Ortíz-Ortega, A., Góngora Soberanes, J. & Alonso González, C. (2018). *Rezagos en la igualdad sustantiva en el contexto universitario. El Cotidiano: Revista de la actualidad mexicana*, (212), p. 7-21.

Ospina Alzate, J. C. (2025). *¿Cómo se Usa el Baño? Un Análisis Sobre el Uso y la Materialidad de los Baños de la Universidad de Antioquia por parte del Colectivo LBGTIQ+ desde una Perspectiva de Género*. [Trabajo de grado profesional]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (s.f.). Agenda 2030 y Género. <https://www.undp.org/es/latin-america/agenda-2030-y-genero>

Rodríguez, S. A. (2022). Desigualdad de Oportunidades en el Ingreso a la Licenciatura de la UNAM por Concurso de Selección: *Reconfiguraciones y Persistencias*. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 13(37), p. 18-41. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2022.37.1302>

Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección de Sistemas de Información y Estadística. (2025). [Portal de estadística universitaria](https://estadistica.unam.mx/). <https://estadistica.unam.mx/>

Varela, N. (2014). *Feminismo para principiantes*. España: Penguin Random House Grupo Editorial.