

#### RESUMEN

En este ensayo se aborda la realización de diversos estudios y diagnósticos sobre equidad e igualdad de género en la Universidad Autónoma de Aguascalientes, de 2011 a 2015. Se retoma el marco de referencia internacional, nacional y estatal que sustenta este tipo de proyectos. Se exponen los principales resultados encontrados así como la importancia de que las instituciones de educación superior cuenten con sistemas de indicadores de género que permitan evaluar las condiciones en las que se encuentran las mujeres y los hombres que las conforman, para determinar las políticas institucionales y estrategias necesarias encaminadas a lograr la igualdad sustantiva.

*Palabras clave:* género, indicadores, igualdad, educación superior.

#### ABSTRACT

This work considers several studies and diagnosis on gender equity and equality in the Autonomous University of Aguascalientes from 2011 to 2015. It addresses the international, national and state references that support this kind of projects. It describes main results as well as the importance that higher education institutions have gender

---

<sup>1</sup> Centro para el Desarrollo de la Mujer, A.C. (CEDEMAC). Correo-e laluze71@gmail.com.

indicator systems to assess the conditions which women and men that composed them experience in order to determine the institutional policies and strategies needed to achieve substantive equality.

*Key words:* gender, indicators, equality, higher education.

#### INTRODUCCIÓN: IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

La incorporación de la perspectiva de género y el énfasis en la igualdad y el respeto a los derechos humanos de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, son temas que en los últimos años resuenan constantemente en nuestro país y nuestro estado, abordados con diferentes grados de conocimiento y aceptación. En los extremos cercanos al rechazo, llegan a ser considerados como una moda pasajera o como una exigencia que ya no corresponde con los tiempos actuales, basándose en ciertos progresos en estas áreas y concluyendo que la igualdad entre los géneros es ya una realidad. Sin embargo, ninguna de estas posiciones –que llegan a afectar la toma de decisiones en políticas públicas y las actuaciones institucionales– es acertada. La inclusión de estos temas en las agendas gubernamentales es fruto de un trabajo internacional intenso de varias décadas que desde espacios académicos, sociales y políticos ha visibilizado las distintas inequidades y violencias que atraviesan la vida de las mujeres y ha propuesto estrategias transversales con el objetivo de erradicarlas. En el caso concreto de la incorporación de la perspectiva de género en la educación, desde preescolar hasta el nivel superior, existen convenios y acuerdos internacionales firmados por México que señalan los compromisos a seguir. Entre ellos, destaca la “IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing”, celebrada por primera vez en 1995 y revisada de manera quinquenal por los países miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). En su cuarta revisión, llevada a cabo en 2015, reconoce que los avances en igualdad han sido lentos y que persisten las deficiencias en las 12 esferas clave que se proponen para avanzar en este tema, entre las cuales se encuentra la educación y capacitación de las niñas y las mujeres, en todos los niveles y a lo largo de toda su vida (ONU Mujeres, 2015). La Agenda para el Desarrollo Sostenible, aprobada por la Asamblea General de la ONU el 25 de septiembre de 2015, incluye lograr la igualdad de género y garantizar el acceso a una educación equitativa y

de calidad, así como oportunidades permanentes de aprendizaje para todas las personas. Ambos documentos reconocen que la discriminación en el acceso y la permanencia de las mujeres y las niñas en los distintos niveles de educación sigue vigente por cuestiones diversas, entre las cuales se encuentran discriminaciones de género, embarazos a temprana edad, acoso y hostigamiento sexual, tareas en el cuidado de otros y responsabilidades domésticas sobrecargadas en las niñas y las mujeres, todo lo cual resulta en un desempeño por debajo de sus capacidades y baja eficiencia terminal. Así mismo, establecen la importancia de implementar estrategias para contrarrestar todo lo anterior, tales como:

- Garantizar el acceso igualitario a una educación libre de estereotipos y prejuicios, encaminada a lograr el desarrollo integral en igualdad, respetando la libertad de pensamiento, conciencia y creencias.
- Modificar los materiales didácticos y currícula para eliminar los sesgos de género y reforzar la participación incluyente en todas las áreas del conocimiento.
- Fomentar la sensibilización y conocimiento del personal docente en este tema, para que se eliminen los tratos discriminatorios que promueven la desigualdad de género.
- Impulsar la participación de las mujeres en la planeación educativa y los órganos de administración y toma de decisiones.
- Establecer medidas que permitan que las mujeres que son madres, de cualquier edad y en cualquier nivel educativo, cuenten con las facilidades necesarias para continuar su formación educativa: becas, servicio gratuito de guardería, permisos para cuidados infantiles, flexibilidad en horarios, entre otras.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura (UNESCO, por sus siglas en inglés), en el Art. 4º de su Informe Final de la Conferencia Mundial de la Educación Superior,<sup>2</sup> refiere la necesidad de fortalecer la participación y promoción del acceso de las mujeres a este nivel educativo. Reconoce los avances que se han dado

---

<sup>2</sup> Cabe señalar que este informe es parte de los documentos de referencia que la UAA retomó para elaborar su "Plan de Desarrollo Institucional 2007-2015... Hacia un Renovado Horizonte", como se puede consultar en <http://pdi2007-2015.uaa.mx/index.htm>

en este sector en todo el mundo, así como los obstáculos políticos, socioeconómicos y culturales que impiden su plena integración. En su fracción b), señala que:

Se requieren más esfuerzos para eliminar todos los estereotipos fundados en el género en la educación superior, tener en cuenta el punto de vista del género en las distintas disciplinas, consolidar la participación cualitativa de las mujeres en todos los niveles y las disciplinas en que estén insuficientemente representadas e incrementar sobre todo su participación activa en la adopción de decisiones. (UNESCO, 1998, p. 23)

En nuestro país, las leyes federales y estatales de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y para lograr la igualdad entre mujeres y hombres,<sup>3</sup> destacan la responsabilidad de las instituciones educativas de erradicar la violencia contra las mujeres dentro de sus ámbitos y de promover como parte de la formación que ofrecen la visibilización y atención social de este problema. También indican la obligación de participar en la generación de investigaciones y proyectos encaminados a lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Por otro lado, en la Declaratoria “Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior”, de la Reunión Nacional de Universidades Públicas llevada a cabo en agosto de 2009, se hace énfasis en la responsabilidad que tienen estas instituciones de promover la igualdad entre mujeres y hombres e impulsarla en la sociedad. Se comprometen a lograr la transversalización de la perspectiva de género con las siguientes directrices: adecuación de legislación y normatividad, elaboración de estadísticas de género y diagnósticos con perspectiva de género, utilización de lenguaje incluyente, sensibilización a la comunidad universitaria, igualdad de oportunidades, conciliación de la vida profesional y la vida familiar, combate a la violencia de género en el ámbito laboral y escolar y realización de estudios de género en la educación superior.

La Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA), tanto en su Ideario Educativo como en su Modelo Educativo Institucional, esta-

---

<sup>3</sup> Son las siguientes: Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Aguascalientes, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes y Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Escolar en el Estado de Aguascalientes.

blece como valores institucionales la autonomía y la responsabilidad social, el pluralismo, el humanismo y la calidad. Todos ellos están en congruencia con la inclusión de la equidad de género e igualdad sustantiva como base de su actuar. Especialmente, tanto la responsabilidad social como el humanismo no pueden alcanzarse plenamente si no se incorpora dentro de la vida universitaria la atención a las desigualdades que existen por razón de género, sus orígenes y las estrategias para modificarlas. Como parte del impulso internacional, nacional y estatal en este tema y de acuerdo con todos los lineamientos mencionados anteriormente, es que la UAA creó el Comité Institucional para la Equidad de Género (CIEG) como parte de la Defensoría de Derechos Universitarios. El 8 de marzo de 2012, se firmaron las políticas institucionales para la equidad de género. Éstas son:

- Garantizar que la estructura actual de contratación, promoción e incentivos de la comunidad universitaria se realice con equidad de género.
- Generar información desagregada de todos los registros institucionales.
- Promover la cultura institucional con equidad de género.
- Incorporar la equidad de género en la normatividad institucional.
- Constituir un organismo que garantice el enfoque transversal en equidad de género en las políticas y prácticas institucionales.

Desde 2011 y hasta 2014, gracias a los presupuestos del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI) y en 2015, gracias al presupuesto del Programa de Fortalecimiento de la Calidad en Instituciones Educativas (PROFOCIE), el CIEG ha coordinado diversos proyectos enmarcados en estas cinco políticas, para fortalecer la inclusión de la perspectiva de género y el logro de la igualdad sustantiva dentro de la UAA. Estos proyectos han tenido distintos objetivos: diagnóstico y elaboración de indicadores, incorporación de la perspectiva de género a la currícula, capacitación, e incorporación de la perspectiva de género a la normatividad institucional. El objetivo de este ensayo es presentar de manera integral los resultados obtenidos en los proyectos relacionados con la elaboración de diagnósticos e indicadores para la igualdad de género.

La elaboración de diagnósticos e indicadores es un paso básico en el diseño, implementación y evaluación de estrategias dentro de cualquier ámbito y la incorporación de la perspectiva de género no es la excepción. Por lo anterior, el CIEG ha realizado los siguientes proyectos: Estudio sobre la Equidad de Género en la UAA (2011); Equidad de Género en la UAA: Investigación y Políticas Institucionales (2012); Sistematización de Información sobre Grupos Focales y Normatividad Institucional (2013); Diagnóstico de Seguimiento (2014); Estudio de Continuidad en dos Centros que presentan Índice de Violencia, Discriminación y Desigualdad de Género (2015). Tres de los estudios anteriores, el de 2011, 2013 y 2014, presentaron sus resultados de manera global; el de 2012 presentó sus resultados por centro académico y el de 2015 lo hizo de dos de ellos, el Centro de Ciencias de la Salud y el Centro de Ciencias del Diseño y la Construcción. Además, siguieron distintas técnicas de recopilación de información: encuestas, entrevistas a profundidad, grupos focales y análisis de estadísticas institucionales. Es decir, a pesar de que los estudios abordan un mismo tema, no son comparables entre sí. Aunque en todos se incluye a los tres sectores de la comunidad universitaria –estudiantil, docente y administrativo– tienen diferencias importantes en cuanto a la forma en la que obtuvieron su información. Se detallan a continuación en la siguiente tabla:

Tabla 1.  
COMPARACIÓN DE LOS ESTUDIOS SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO  
REALIZADOS EN LA UAA, 2011-2015.

Año	Metodología	Técnicas de recopilación de información	Población participante
2011	Estudio transversal, descriptivo, con análisis cuantitativo de las variables y tratamiento estadístico de datos.	Cuestionarios diseñados para cada uno de los tres sectores de la universidad.	Personal administrativo, 270; personal docente, 326; estudiantes, 373. Total: 969 personas.  No se especifica en el estudio cuántas mujeres y cuántos hombres participaron.

2012	Estudio transversal, cualitativo, descriptivo y exploratorio.	Entrevistas a profundidad, grupos focales y análisis de algunas estadísticas institucionales.	64 entrevistas y 2 grupos focales. De las entrevistas, 50 fueron a mujeres y 14 a hombres, de los tres sectores de la universidad.  No se especifica en el estudio la composición ni cantidad de personas participantes en los grupos focales.
2013	Estudio transversal, cualitativo, descriptivo y exploratorio.	Grupos focales	Personal administrativo, 45 en 5 grupos focales; personal docente, 39 en 5 grupos focales; estudiantes, 125 en 8 grupos focales. Total: 209 personas.  No se especifica en el estudio cuántas mujeres y cuántos hombres participaron.
2014	Estudio descriptivo, agrupando las temáticas de mayor incidencia.	Revisión de la información presentada en los diagnósticos 2011-2013.	No aplica.
2015	Estudio transversal, descriptivo, con análisis cuantitativo de las variables seleccionadas.	Estadísticas e información proporcionada por el Departamento de Estadísticas Institucionales de la UAA.	No aplica.

A pesar de estas diferencias, comparten el punto de partida desde el cual abordan la problemáticas estudiadas: la metodología feminista y la perspectiva de género. Algunos de los rasgos principales de esta metodología son (García, Jiménez y Martínez, 2010): Búsqueda, detección y análisis de las diferencias y similitudes entre mujeres y hombres, entre mujeres, entre hombres, para identificar posibles desequilibrios y desigualdades.

- Centralidad del género como categoría transversal de análisis para entender las condiciones de vida y las relaciones de mujeres y hombres en la comunidad universitaria.

- Reconocimiento de la diversidad de situaciones y experiencias en la institución de mujeres y de hombres. Esto implica que se consideran las relaciones entre género y otras condiciones, como la edad, el sector al que se pertenece, la orientación sexual, entre otros. Esto es clave para comprender la compleja relación entre género y otras formas de desigualdad.
- Orientación explícita hacia el cambio en instituciones sociales, estructuras y culturas. Ésta es una característica presente en todos los trabajos, ya que pretenden que sus resultados contribuyan a la construcción de la igualdad de género en la UAA.

Los estudios que utilizan las herramientas de la metodología cualitativa tienen como eje la intención de comprender los fenómenos según los significados que tienen para las personas implicadas. Desde este enfoque, ofrecen un acercamiento a las condiciones de género que se viven en la UAA con la finalidad de comprenderlas, explorarlas y describirlas a partir de los conocimientos y percepciones que tienen las personas que forman parte de la institución. Los elementos de tipo cuantitativo que se incluyen en dichos estudios tienen la finalidad de enriquecer y ampliar la comprensión de la información cualitativa. Por otro lado, los estudios que privilegian el análisis cuantitativo, ayudan a construir una base sólida que permita afinar las percepciones sobre las condiciones equitativas o inequitativas que existen en la UAA.

Con sus diferencias y similitudes en metodología, los datos que se presentan en cada uno de los estudios son muy valiosos y permiten identificar fortalezas, retos y necesidades en cuanto a igualdad de género para poder realizar una estrategia de intervención adecuada. De acuerdo con el Diagnóstico de Seguimiento (Langle, 2014)<sup>4</sup> éstas son las problemáticas detectadas de mayor intensidad y frecuencia:

- La discriminación y violencia contra estudiantes, e incluso docentes, cuya identidad genérica u orientación sexual no corresponden con la normatividad heterosexual. Se manifiesta de diversas maneras: burlas, maltrato e indiferencia de parte del personal docente, rechazo y marginación en la convivencia con sus pares, violencia verbal, física y psicológica, sobre todo entre

---

<sup>4</sup> Como ya se describió en la Tabla 1, este diagnóstico integra las temáticas de mayor incidencia mencionadas en los estudios de 2011, 2012 y 2013.

estudiantes. Las manifestaciones más fuertes en este sentido se encontraron en el Centro de Ciencias Agropecuarias, el Centro de Ciencias de la Salud y el Centro de Ciencias del Diseño y la Construcción. (Langle, 2012). Este tipo de rechazo, forma parte del sexismo, que es el conjunto de todas las creencias y prácticas que privilegian lo masculino y a los hombres como sexo superior, con la consiguiente subordinación e infravaloración de lo femenino y lo que no es masculino. Son manifestaciones del sexismo el machismo, la misoginia, la homofobia, la lesbofobia y todas las fobias hacia las identidades genéricas y orientaciones sexuales distintas de la heterosexualidad.

- Las relaciones entre estudiantes de ambos géneros, con respecto al abuso del alcohol y el trato grosero, tanto de manera intragenérica como intergenérica.

Además, permanecen las jerarquías de poder en las que ellos siguen teniendo prerrogativas y control que ellas no, tanto en relaciones de pareja como en actividades grupales, formativas y deportivas. Esto se aprecia en el siguiente comentario:

Los roles machistas en el noviazgo ya no son bien vistos, es algo que ya no se considera 'políticamente correcto'... ser macho u homofóbico es mal visto, y toma formas más sutiles... las tratan muy bien, pero con mucha fiscalización: 'me preocupo por ti, te cuido, paso por ti'... es una estrategia de control, de lugar y de hora... (esto) en las clases media, alta; en los niveles más bajos el sometimiento es más fuerte (Langle, 2012, p. 67).

- Estas manifestaciones de jerarquías de poder, llegan también a la violencia de género. En los diversos estudios se reportaron agresiones que las estudiantes sufren por parte de sus parejas, independientemente de que el agresor sea o no estudiante de la universidad. Ésta se expresa desde los mecanismos de control y sumisión que se expresan en el testimonio anterior, hasta agresiones físicas y acoso, incluso dentro de las instalaciones universitarias. En uno de los estudios se expresó como una necesidad urgente: "informar sobre la violencia, de sus tipos y modalidades, de cómo combatirla y de orientar sobre instancias, a dónde acudir en caso de sufrirla". (Romero, Yruegas y Ortiz, 2013, p. 22).

- Doble jornada para maestras y estudiantes que son madres. Esto significa la vivencia de relaciones desiguales en las vidas privadas de muchas mujeres con respecto al trabajo doméstico, el cuidado de otras personas, la crianza de hijas e hijos y el impacto negativo que esto tiene tanto en su desarrollo laboral como académico. Tiene sus orígenes en la división sexual del trabajo, que asigna a las mujeres la esfera doméstica y a los hombres la pública. Y aunque ahora las mujeres tienen mayor participación en esta última esfera, esto no ha significado que los hombres a su vez asuman su parte en las responsabilidades domésticas, lo que genera para muchas mujeres jornadas dobles y triples de trabajo. Esto tiene consecuencias negativas para ellas, como falta de autocuidado, cansancio cotidiano, deterioro de la salud e incremento del estrés, falta de energía para asumir mayores retos laborales o académicos. Por lo anterior, las mujeres participan en condiciones de desventaja y desigualdad, que la mayoría de las veces ni siquiera se visibiliza como tal. Esta situación que tienen la mayoría de las mujeres frente a la crianza y lo doméstico, sigue evidenciando un marcaje de género que obstaculiza a las mujeres, más que a los hombres, a acceder a cargos académico-administrativos, de investigación o dejar de vivir con tanto esfuerzo las dobles y triples jornadas laborales:

El peso de la especialización doméstica se expresa en la subjetividad femenina en la priorización del mundo privado sobre el laboral cuando es preciso y posible elegir. Cuando no es posible optar, sino continuar con ambas cargas, cada mujer se debate en tensiones subjetivas y prácticas para extender el tiempo (Lagarde, 1996, p. 168).

- Las relaciones altamente competitivas, de agresión y descalificación entre mujeres, especialmente cuando los grupos de estudiantes son conformados en su totalidad por ellas o donde la población femenina es alta. Estas relaciones se caracterizan por una alta incidencia de conflictos, divisiones en pequeños grupos que compiten, se descalifican, pelean y no manifiestan ninguna solidaridad entre sí. Estos conflictos vienen de las pautas de relación que se introyectan como género y llevan al dominio, la enemistad y el sentirse completamente ajenas unas de otras. Las mujeres aprenden desde la infancia ciertos patrones sobre

conflictos y agresión, que permiten comprender las situaciones descritas anteriormente:

[...] existe una cultura escondida de agresión entre mujeres en que el acoso es epidémico, característico y destructivo. No se distingue por el comportamiento físico y verbal directo, que es principalmente territorio de los hombres. Nuestra cultura niega a las chicas el acceso al conflicto abierto y conduce su agresión a formas no físicas, indirectas y encubiertas (Simmons, 2002, p. 19).

- Acoso y hostigamiento sexual.<sup>5</sup> Aunque ésta es una situación que en general se percibe que ha disminuido, también se reconoce que sigue sucediendo y que en la institución no están dadas las condiciones adecuadas para su denuncia y sanción. La opinión prevaleciente en todos los estudios es que la mayoría de las veces los agresores no son sancionados, que las personas que denuncian quedan desprotegidas de las represalias que puedan existir en su contra y que no existe un procedimiento adecuado y consistente de las autoridades frente a estos casos. Además, la exigencia en todos los estudios realizados, es que en la UAA exista un claro camino de atención, investigación y sanción para erradicar estos casos, específicamente mediante la creación de protocolos especializados con apego a lo dispuesto en las leyes pertinentes.
- Escasa participación de las mujeres en los cargos superiores dentro de la institución, particularmente dentro de la Junta de Gobierno.<sup>6</sup> Se observa que la participación de las mujeres en los cargos académicos y administrativos superiores disminuye con respecto a su participación en otras áreas. Esta situación ha sido nombrada como un “techo de cristal” al llegar a la Junta de Gobierno, la rectoría, decanatos y direcciones. Como lo

---

<sup>5</sup> El hostigamiento sexual ocurre en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar, por lo que es un abuso de poder explícito. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima. En ambos casos, puede referirse a un solo evento o a una serie de sucesos.

<sup>6</sup> Apenas en 2014 se incorporó la primera mujer a la Junta de Gobierno en toda la historia de la UAA: la doctora Kalina Isela Martínez Martínez, académica del Departamento de Psicología del Centro de Ciencias Sociales y Humanidades.

expresa Burín (2012) esto se refiere a un límite invisible en la carrera laboral de las mujeres. Es un obstáculo que no las deja avanzar a los niveles jerárquicos más elevados. Se le llama “de cristal” porque no está escrito en leyes, códigos, ni establecido de forma manifiesta, sino que se observa al analizar el número reducido de mujeres que llegan a esos espacios y las condiciones en las que lo hacen. Este fenómeno se repite en los ámbitos educativos nacionales e internacionales: la “aceptación (de las mujeres) es más amplia tan sólo en los niveles bajos de la estructura de mando, pero difícilmente acceden a los puestos de mayor poder” (Sieglin, 2012:20).

- Autoritarismo en el ejercicio de cargos administrativos, sin ser conductas exclusivas de uno u otro sexo; es decir, tanto hombres como mujeres tienden a tener actitudes de dominación, e incluso agresivas. Estas maneras de ejercer el liderazgo han sido aprendidas a partir de la lógica patriarcal y las personas, sin conciencia específica en materia de género o liderazgos positivos, van reproduciendo las formas autoritarias al acceder a los cargos. Aunque hay una reprobación implícita en el liderazgo autoritario y abusivo también de los hombres, se juzga con mayor severidad el que sean “las propias mujeres” las que ejerzan el poder de esa manera. Parece esperarse que por el solo hecho de ser mujeres, deben ejercer el liderazgo de una manera distinta, más democrática. Se pasa por alto el sistema ya preestablecido del que las mujeres forman parte y en el que ejercen sus cargos administrativos. Por lo tanto, es necesario considerar más a fondo todo lo que implica para las mujeres llegar a puestos de autoridad:

No se observa que los espacios y las esferas políticas están marcados por la cultura política masculina y patriarcal y que las normas, las maneras de hacer las cosas, los procedimientos y las reglas de la política, su discurso y sus lenguajes están normalizados. Para ser aceptadas con legitimidad, las mujeres que llegan ahí tienen que amoldarse a esa cultura. De no hacerlo la marginación será automática. Qué dilema (Lagarde, 2003:4).

- Sesgos de género en las percepciones y actitudes sobre algunas carreras y actividades dentro de ellas, según los cuales deben ser específicas para uno u otro género. Esto incide tanto en la

elección de las carreras, como en la división de trabajo dentro de las mismas, sobre todo en la población estudiantil. También tienen consecuencias negativas para el desarrollo de los estudiantes. Por ejemplo, en la carrera de Ingeniería Agroindustrial, se identifica que las mujeres tienden más hacia la industrialización de la fruta, la chocolatería, los productos horneados, mientras que los hombres se dedican más a los cárnicos y a lácteos. En la carrera de Medicina Veterinaria, cuando los estudiantes salen a los ranchos a sus prácticas profesionales, se espera que ellas se encarguen del cuidado de animales pequeños (perros, gatos, aves de granja) y ellos de las especies mayores (vacas, caballos).

Las muchachas que están interesadas en especies mayores, como por ejemplo los bovinos, han visto las de Caín, porque las hacen ver su suerte... Sí sufren porque normalmente no las tratan como tratan a los hombres, las ponen a hacer otro tipo de trabajo, no las toman tan en serio. (Langle, 2012, p.14).

Lo mismo sucede en el área de las ingenierías: los hombres se van perfilando a las áreas de producción, a los trabajos “rudos” del área de alimentos, a las áreas que requieren mayor ejercicio de la autoridad, a los ritmos de trabajo que implican mayor disponibilidad de tiempo. Las mujeres hacia el trabajo secretarial, a lo nutricional, lo higiénico, los laboratorios. Esto se genera a partir de los roles de género, no de las capacidades reales de las personas, a través de la educación tanto formal como informal; “la educación, mediada por el género, está generizada y es generizante; es decir, produce y reproduce las formas sociales del orden genérico y lo traslada y materializa en las diversas vocaciones que son asignadas a los seres sexuados”. (Evangelista, Tí-noco y Tuñón, 2012, p. 10).

- Estudiantes que en el transcurso de su carrera se convierten en madres y enfrentan diferentes problemáticas. Además de la dificultad inherente al manejo del tiempo repartido entre la crianza de sus hijas e hijos y el estudio, las estudiantes enfrentan en algunos casos discriminación de parte de su propio grupo, dificultades económicas, familiares y de pareja, teniendo como consecuencia disminución en su rendimiento escolar, mayor inversión de tiempo para terminar su carrera o incluso aban-

donarla. Se reconoce la necesidad de que en la UAA se adopten medidas flexibles y de apoyo, en cuanto a los criterios de asistencia, revisión y/o evaluación, becas y otros mecanismos para que las estudiantes puedan terminar su formación profesional.

- Rechazo y estigmatización a la categoría de género tanto para la comprensión y análisis de la convivencia diaria dentro de la universidad como en su dimensión conceptual para incluirla al mismo nivel de otras investigaciones científicas. Este rechazo generalmente parte del desconocimiento acerca de lo que la perspectiva de género y el feminismo proponen. Además, esta descalificación no sólo se hace al conocimiento en sí, sino a las personas concretas que enseñan, investigan, o hacen políticas desde esta perspectiva. Esta situación no es específica de la UAA, ya que a nivel nacional se han observado:

[...] resistencias de las comunidades científicas, donde los temas de género se vinculan a cuestiones sociopolíticas y, en el mejor de los casos, se consideran importantes, pero no tienen la legitimidad necesaria para ser aceptados como de interés científico (Blazquez, 2012, p. 77).

- Las mujeres siguen teniendo la sensación y/o percepción de tener que “demostrar” que son igualmente capaces que los hombres para ocupar determinados cargos académicos o administrativos. Persiste la sensación de presión tanto interna como externa, de ganarse un lugar, respeto a su trabajo o una posición de liderazgo.

Yo creo como mujeres sentimos la presión de ‘tengo que justificar más en que haya llegado un puesto’ o que la gente diga ‘¡ah, sí, tuvieron razón en haberlas dejado en este puesto porque tiene las habilidades y tiene los conocimientos y tiene todo!’. (A lo largo del tiempo) nos hemos ganado el respeto académico de los maestros (Langle, 2012, p. 57).

Por otro lado, en el estudio realizado en 2011, 17.8% del personal administrativo encuestado contestó que frecuentemente o muy frecuentemente las mujeres tienen que esforzarse más que los hombres para poder progresar en su trabajo. Y esto refleja la existencia de un doble estándar: a las mujeres se les promueve una vez que han demostrado lo que son capaces de hacer y a los hombres en función del potencial que se percibe en ellos (Escolano en Palomar, 2009).

- Violencia docente, referida como malos tratos del personal docente hacia estudiantes, en dos sentidos. Uno, cuando su apariencia no corresponde con los cánones tradicionales de lo que debe ser lo masculino o lo femenino; por ejemplo, que las mujeres usen el pelo corto y lleven vestimenta tradicionalmente considerada como para hombres o que los hombres usen aretes y/o lleven el pelo largo. Otro, en expresiones que reflejan el trato discriminatorio y desigual. Como se expresa en uno de los testimonios: *Yo tuve un maestro que hacía diferencia entre hombres y mujeres, decía: 'Buenas tardes ingenieros y señoritas' haciendo hincapié en que las mujeres no llegan a ser ingenieras.* (Romero, Yruegas y Ortiz, 2013:30).

ADEMÁS DE ESTAS PROBLEMÁTICAS, SE HAN IDENTIFICADO TAMBIÉN LAS SIGUIENTES FORTALEZAS EN LA UAA CON RESPECTO A LA EQUIDAD DE GÉNERO (AGENCIA MEDIUM 2011, LANGLE, 2012):

1. La participación creciente de las mujeres en todos los sectores de la universidad –administrativo, académico, estudiantil– no sólo de manera numérica sino también en su desarrollo.
2. La mayor parte de la población de los tres sectores de la comunidad universitaria (de 78% al 84%) expresa que no hay un trato desigual por cuestiones de género.
3. Posibilidades de crecimiento y autonomía para las académicas, tanto en lo que ofrece la UAA como por mecanismos como el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) o el Programa de Mejoramiento del Profesorado de las Instituciones de Educación Superior (PROMEP).
4. Mayor acceso de las mujeres a cargos académico-administrativos.
5. Creciente valoración y reconocimiento del trabajo de las mujeres y una normatividad respetuosa y flexible.
6. Mayor equidad en el trato a los estudiantes en las diferentes carreras y mayor aceptación de la diversidad sexual.
7. Imparcialidad en el proceso de admisión a la universidad, en el que no cuenta el sexo, la edad, la orientación sexual, estado civil, religión, ser madre o padre, entre otras, sino solamente el puntaje obtenido en los exámenes y el promedio de los estudios previos.

8. Mayor participación de las estudiantes en el Programa de Movilidad Estudiantil, sobre todo, al extranjero.
9. Investigaciones en temas específicos sobre violencia de género en distintos ámbitos: pareja, familia, servicios de salud reproductiva y se conjuntan con los esfuerzos institucionales que visibilizan la violencia y discriminación contra la comunidad de la diversidad sexual.
10. El trabajo sobre este tema que se ha realizado en la institución, en áreas como investigación, redes, docencia, publicaciones, programas de radio, la propia creación del CIEG, cursos, talleres.
11. Estudiantes que han incorporado la perspectiva de género a su actividad académica, a su desarrollo laboral e identidad.

El último estudio realizado en 2015 tuvo una variante con respecto a los demás, ya que retomó información del Departamento de Estadística Institucional así como el modelo de análisis que plantea el Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior desarrollado por el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) de la Universidad Nacional Autónoma de México y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) para aplicarlo en dos centros académicos de la UAA con dos objetivos. Primero, ejemplificar cómo se pueden generar los indicadores de género a partir de la información estadística de la UAA; segundo, mostrar la relevancia de implementar este sistema como parte del funcionamiento institucional. Se retomaron las siguientes dimensiones, cada una con distintos indicadores, para los tres sectores de la UAA (académico, estudiantil y administrativo): igualdad de oportunidades en el acceso al empleo o educación, permanencia, distribución por nivel educativo y disciplina, empoderamiento y autonomía de las mujeres, desempeño académico y diversidad educativa. Al igual que en los estudios anteriores, se señalan los aspectos más importantes encontrados (Langle y Rangel, 2015):

1. La población académica total de la UAA es mixta<sup>7</sup> pero hay variaciones según el Centro del cual se trate. Los que conservan esta

---

<sup>7</sup> Se refiere a la categorización sugerida en el Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior, en el que una población es considerada mixta cuando ninguno de los 2 sexos, femenino o masculino, rebasa 60% del total. Es femenina o masculina cuando las mujeres o los hombres conforman 61% o más del total, respectivamente.

categoría son el Centro de la Salud, Ciencias Económicas y Administrativas, Ciencias Sociales y Humanidades, Educación Media y Artes y Cultura. El resto de los centros es de población masculina; en los Centros de Ciencias Básicas y Ciencias del Diseño y la Construcción, la proporción está a unos cuantos puntos porcentuales de ser mixta, pero los de Ciencias Agropecuarias, Ingenierías y Empresariales son de población marcadamente masculina. Esto corresponde con los sesgos tradicionales de género, ya que son centros en los cuales la mayoría de las carreras han sido consideradas masculinas. En el Centro de Ciencias de la Salud se observa un incremento de 3.6 puntos porcentuales en la participación de las mujeres con respecto al estudio realizado en 2012; lo mismo ocurre en el Centro de Ciencias del Diseño y la Construcción, pero en 1.2 puntos porcentuales.

2. Se revisó el Índice de Contribución al Sexismo (ICS), que refleja la proporción de hombres que trabajan en la institución con respecto a la proporción de mujeres, esperándose que fuera igual a 1 (que por cada hombre, trabaje una mujer). El ICS de la UAA en general, en la población académica, es de 1.3. Esto quiere decir que por cada mujer del personal académico se tiene 1.3 hombres. En el Centro de Ciencias Empresariales este índice es mucho mayor (8), puesto que por cada mujer laboran ocho hombres. Otros dos centros con una contribución alta también son el de Ingenierías y el de Agropecuarias. Y los centros que no contribuyen al sexismo en cuanto a proporción de participación son el de Ciencias de la Salud y el de Ciencias Sociales y Humanidades, ya que su ICS es de 1. Sin embargo, al hacer este análisis por departamento en cada centro, también existen fuertes variaciones.
3. Con respecto a los nombramientos interinos y pronumerarios, el porcentaje es igual para ambos sexos, pero se dispara, desfavoreciendo a las mujeres, en los nombramientos numerarios, ya que son menores para ellas en 12 puntos porcentuales a nivel global en la UAA. En el Centro de Ciencias de la Salud esto se minimiza a una diferencia de 7 puntos, pero en el de Ciencias del Diseño y la Construcción se incrementa en 21 puntos.
4. Con respecto a los nombramientos definitivos, sólo en uno de los centros, el de Arte y Cultura, hay mayoría de porcentaje en nombramientos académicos definitivos para las mujeres. En

todos los demás centros de la UAA hay mayoría de nombramientos definitivos para los hombres, con diferencias variables. En el Centro de Ciencias de la Salud, todos los departamentos tienen mayor porcentaje de hombres que de mujeres con nombramientos definitivos, exceptuando el departamento de Nutrición. Llama mucho la atención el departamento de Enfermería, donde en esta categoría los hombres sobrepasan a las mujeres por 10 puntos porcentuales, siendo ellas mayoría numérica y esta carrera tradicionalmente femenina. La diferencia de porcentaje mayor es en el departamento de Optometría, con 39 puntos porcentuales de diferencia a favor de los hombres y la menor es en el de Estomatología, con 9 puntos.

5. En cuanto a la relación entre antigüedad y nombramientos, se encontró que a los tres años de antigüedad en la UAA, 54% de los hombres y 46% de las mujeres de la población académica han alcanzado el nombramiento de interinos. En los nombramientos prouniversitarios, la cifra es de 48% para ellos y 52% para ellas. Sin embargo, 30% de los nombramientos universitarios están ocupados por académicas, mientras que 70% de los académicos con tres años de antigüedad ya alcanzaron este nivel. Esto tiene una diferencia importante con la poblacional total académica, que está compuesta en 57% por hombres y 43% por mujeres.
6. La matrícula estudiantil de la UAA es de composición mixta, con 53.7% de mujeres y 46.3% de hombres. Esta categoría se repite en todos los centros, excepto en el de Ciencias de la Ingeniería, donde la composición es masculina con en 78%, y en los de Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales y Humanidades, donde la población es femenina, con 64% y 66%, respectivamente. Con respecto al estudio realizado en 2012, hay algunas modificaciones que vale la pena señalar: el Centro de Ciencias Agropecuarias pasó de población masculina (61%-39%) a una población mixta, con 53% de participación masculina y 47% de participación femenina, lo que quiere decir que las estudiantes incrementaron su participación en este Centro en 8 puntos porcentuales; el Centro de Ciencias Básicas pasó de una población masculina en 63% y 37% a ser mixta con un 60% de hombres y un 40% de mujeres; el Centro de Artes y Cultura pasó de ser una población femenina en 2012 (61% mujeres y 39% hombres) a

una población mixta, con 59% mujeres y 41% hombres. El resto de los centros mantuvieron sus mismas categorías.

7. La participación de las mujeres en la población administrativa es la misma que en la población académica, de 43%. Con respecto a su composición, se puede observar lo siguiente considerando el estudio realizado en 2012: excepto por el cambio de población de femenina a mixta en Rectoría, la clasificación por categorías permanece con porcentajes muy similares, permaneciendo como únicas poblaciones masculinas las de Ciencias Agropecuarias y Dirección de Infraestructura Universitaria; como femeninas todos los centros, excepto el de Ciencias Básicas, Ciencias de la Ingeniería y Artes y Cultura donde la población es mixta. La Dirección de Docencia de Pregrado, Finanzas e Investigación y Posgrado y Secretaría General son femeninas y el resto (menos Infraestructura) son mixtas.

## CONCLUSIONES

Como se puede apreciar en los ejemplos mencionados anteriormente, hay una gran cantidad de información e indicadores que se pueden obtener, de tipo cualitativo y cuantitativo, acerca de las condiciones en que se encuentran mujeres y hombres en la UAA, los retos que enfrentan, las oportunidades que se les ofrecen, la forma en la que su vida universitaria se va desarrollando y si se van acercando o no a la igualdad sustantiva. Recopilar y analizar este tipo de información permite identificar que los altos números de presencia de las mujeres no significan por sí mismos que haya avances en la equidad de género. En la UAA, como en muchas otras universidades, sigue presente el reto para que la recolección y estudio de esta información se realice a través de mecanismos constantes dentro de la misma universidad y no dependa de presupuestos externos. Como otras actividades de diagnóstico y evaluación, por ejemplo los programas de calidad, debe ser parte integral y fundamental del funcionamiento institucional. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de sistematización de datos y divulgación de la información estadística es un paso básico para poder visualizar las asimetrías de género, desarrollar estrategias para erradicarlas y hacer un seguimiento de los cambios que se puedan producir a lo largo del tiempo. La política institucional que la UAA ha establecido en

este sentido, es la de generar información desagregada de todos los registros institucionales; es decir, que todos los datos y el procesamiento que se haga de los mismos incluya el sexo como variable. Y aunque este paso es muy necesario, no es suficiente para comprender y evaluar la situación en la que se encuentran las mujeres y los hombres y la relación que esto tiene con la igualdad de género. Se tienen que establecer indicadores que se nutran de dicha información y que sirvan para medir la transformación en las relaciones de género y las condiciones en las que las mujeres se encuentran, en busca de un objetivo más amplio: lograr la igualdad sustantiva y el empoderamiento de las mujeres. Los indicadores seleccionados deben medir los cambios hacia estos procesos. La igualdad sustantiva deriva del principio de igualdad; se requiere que se iguale la participación y la distribución de recursos entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos, pero no sólo eso, sino garantizar la igualdad de resultados. Esto quiere decir que exista equivalencia en los logros y condiciones en la vida para mujeres y hombres. No es posible lograr esta igualdad si no se considera la vida reproductiva de las mujeres y los impactos que tiene en sus posibilidades de desarrollo, como ya se señaló en los puntos anteriores. Por otro lado, el empoderamiento es la capacidad personal para actuar, tomar decisiones, negociar y lograr resultados en distintas áreas de la vida para procurar el bienestar personal. Es un proceso de transformación que implica que cada mujer sea sujeto de su propia vida, desarrollando su conciencia de tener derecho a tener derechos, construyendo su confianza, ampliándose también sus oportunidades y opciones; es tanto individual como colectivo. En el caso de la UAA, implicaría que se revisen las condiciones en las que las mujeres se pueden desarrollar y analizar si contribuyen o no a su empoderamiento; en qué medida se ofrecen condiciones que lo favorezcan y en qué medida se repiten limitaciones, prejuicios, invisibilizaciones que lo impiden. Como se puede inferir tanto de las problemáticas como de las fortalezas que se han señalado en las distintas aproximaciones, la cultura de género en la UAA, al igual que en el resto del país –y del mundo– ofrece un panorama sincrético. Conjunta condiciones que promueven el empoderamiento de las mujeres, como la imparcialidad en el acceso a la institución, los programas de movilidad académica, la promoción del trato equitativo, con otras que lo obstaculizan, como la violencia de género y la dificultad en la conciliación de la vida familiar con la vida escolar y laboral. Como parte de la construcción de un mundo en

igualdad, coexisten posturas y acciones a favor de los derechos de las mujeres y la equidad de género, con prácticas cotidianas de diversos grados de discriminación.

Por lo anterior, se deben diseñar indicadores<sup>8</sup> que permitan no sólo tener panoramas numéricos, sino identificar los avances positivos en la posición que ocupan las mujeres en sus vidas, en sus trabajos, en la institución. Los indicadores con perspectiva de género permiten poner atención tanto en la medición cuantitativa como en las experiencias y percepciones de mujeres y hombres. El enfoque cuantitativo no proporciona información sobre las causas que subyacen al ordenamiento genérico, por lo que siempre tiene que ser complementado por un análisis cualitativo más amplio de cómo se desarrollan las relaciones de género en la institución. Además, lo que se mide es más probable que sea priorizado, por lo que estos indicadores y la evidencia que se desprende de ellos auxilian en la fundamentación de que los asuntos de género sean tomados con seriedad; pueden ser usados en mecanismos de defensa de los derechos de las mujeres; permiten mejor planeación y diseño de programas e intervenciones; favorecen que las instituciones mantengan su responsabilidad en materia de equidad e igualdad de género.

La UAA, como muchas otras instituciones de educación superior, ha suscrito el compromiso por la igualdad de género y ha puesto en marcha una serie de acciones en consonancia con este compromiso. Las políticas institucionales en esta materia, el trabajo del CIEG y de muchas otras áreas y personas de su comunidad han logrado los avances señalados y muchos otros no planteados. Sin embargo, se requiere que la comprensión de la vida universitaria desde la perspectiva de género sea estructurada a través de mecanismos institucionales que brinden una base sólida para la actuación de la universidad en esta temática. El logro de la igualdad de género en la educación superior requiere la búsqueda de más y mejores rutas; el establecimiento de un sistema robusto de indicadores permitirá conocer tanto la etapa de la ruta como evaluar la más adecuada a seguir. Entre otras cosas,

---

<sup>8</sup> O bien retomar las propuestas que ya existen, como es el caso del Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior generado por el PUEG y el INMUJERES, ya mencionado anteriormente. Este sistema brinda la posibilidad de integrar un catálogo de referencias relacionadas con la equidad de género en cualquier institución educativa y hacer comparaciones entre estas instituciones.

esto significa incorporar la perspectiva de género no sólo en la forma de recopilar y procesar la información, sino también en las políticas educativas, los presupuestos, la investigación, la modificación de la currícula, la creación de mecanismos que favorezcan la conciliación de las vidas personales y laborales. La UAA, como espacio de filosofía humanista que privilegia la apertura y la diversidad de conocimiento, la reflexión e inclusión de nuevas perspectivas, es un espacio idóneo para trabajar por una cultura que promueva la igualdad de género. La tarea es enorme y larga. Se necesita de la sensibilidad y voluntad de todas las personas que la integran; este objetivo debe dirigir las responsabilidades desde las esferas más altas hasta las más pequeñas. La perspectiva de género debe impregnar la forma de mirar y mirarse; implica salir de los marcos de referencia aprendidos para construir un lugar donde comunidad universitaria, construcción de ciudadanía, derechos humanos, igualdad de género, aprendizaje y desarrollo, conformen un entramado inseparable.

#### REFERENCIAS

- Agencia Medium Publicidad, División Investigación. (2011). Estudio sobre la Equidad de Género en la UAA. México: Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (2015). Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. 70/1. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en: [www.un.org](http://www.un.org). Recuperado de: <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/70/1>.
- Blázquez Graf, N. (2012). La segregación de las mujeres en las ciencias de la salud. *Ciencia. Revista de la Academia Mexicana de Ciencias*, 63(3), 72-78.
- Buquet Corleto, A. G. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior: problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles educativos*, 33(spe), 211-225. Recuperado el 2 de octubre de 2015 en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S018526982011000500018&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S018526982011000500018&lng=es&tlng=es).
- Buquet Corleto A., Cooper J. A. y Rodríguez L. H. (2010). *Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior*. México: PUEG-UNAM, INMUJERES.

- Burín, M. (junio 7, 2012). El techo de cristal, aún en los cielos. Recuperado en: <http://www.pagina12.com.ar/diario/psicologia/9-195792-2012-06-07.html>.
- Evangelista García A., Tinoco Ojanguren R. y Tuñón Pablos E. (2012). Género y ciencia en México. *Ciencia. Revista de la Academia Mexicana de Ciencias*, 63. (3), 8-15.
- García Calvente M. M. (Ed.), Jiménez Rodrigo M. L. y Martínez Morante E. (2010). *Guía para incorporar la perspectiva de género a la investigación en salud*. España: Escuela Andaluza de Salud Pública.
- Lagarde M. (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. España: horas y HORAS la editorial.
- Lagarde M. (2003, marzo 23). El feminismo y la mirada entre mujeres. Recuperado de: <http://www.e-mujeres.net/ateneo/marcela-lagarde/textos/-feminismo-y-mirada-mujeres>.
- Langle Gómez, L. E. (2012). *Equidad de género en la UAA: Investigación y Políticas Institucionales 2012*. México: Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- Langle Gómez, L. E. (2014). *Diagnóstico de seguimiento*. México: Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- Langle Gómez, L. E. y Rangel Jiménez P. (2015). *Estudio de continuidad en dos centros de mayor índice de violencia, discriminación y desigualdad de género*. México: Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Aguascalientes. (2007). Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes, México, 16 de marzo de 2015.
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes. (2012). Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes, México, 14 de marzo de 2012.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (2007). Diario Oficial de la Federación, México, 4 de junio de 2015.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. (2006). Diario Oficial de la Federación, México, 4 de junio de 2015.
- Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Escolar en el Estado de Aguascalientes. (2013). Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes, México, 28 de julio de 2014.
- ONU Mujeres. (2015). Declaración política con ocasión del vigésimo aniversario de la cuarta conferencia mundial sobre la mujer. En [www2.unwomen.org/~/](http://www2.unwomen.org/~/)

- media/headquarters/attachments/sections/csw/59/declaration-sp.pdf?v=1&d=20151208T214800.
- Palomar Vereá C. (2011). *La cultura institucional de género en la Universidad de Guadalajara*. México: ANUIES.
- Romero Guzmán M. L., Yruegas Ruvalcaba C. y Ortiz García M. E. (2013). *Sistematización de Información sobre Grupos Focales y Normatividad Institucional*. México: Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- Sieglin V. (2012). El "techo de cristal" y el acoso laboral. *Ciencia. Revista de la Academia Mexicana de Ciencias*, 63(3), 16-23.
- Simmons R. (2002). *Enemigas íntimas. Agresividad, manipulación y abuso entre las niñas y las adolescentes*. México: Editorial Océano.
- UNAM-PUEG. (2009). Reunión Nacional de Universidades Públicas. Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior. Declaratoria. México D.F.
- United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). (1995). The United Nations Fourth World Conference on Women. Platform for Action. Education and Training of Women Diagnosis. Beijing-China. En [www.un.org](http://www.un.org). Recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/educa.htm>.
- UNESCO. (1998). *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. La educación superior en el siglo XXI. Visión y acción*. Tomo I. Informe Final. París.✻