

## Capítulo 10

# Incorporación de la perspectiva de género en las IES: Universidad de Guadalajara y Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

*María Trinidad Rojas Arreola<sup>1</sup>*

### **Introducción**

La incorporación de la perspectiva de género en las universidades de México es esencial para promover la igualdad, la justicia y la diversidad en todos los aspectos de la vida académica y social. En un Estado social y democrático de derecho como el que buscamos, todas las personas tienen derecho a ser tratadas con respeto a su dignidad. Esto implica la responsabilidad de las instituciones, incluyendo las universidades, de garantizar estos derechos y tomar medidas ante cualquier vulneración. Ante ello, el papel que desarrolla la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) es clave, ya que cuenta con la incorporación de 211 instituciones

---

<sup>1</sup> Académica de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, miembro del Sistema Nacional de Investigadores y doctora en Derecho por la Universidad de Guanajuato. Correo electrónico: trinidad.arreola@umich.mx

de educación superior de todo el país, entre las cuales se encuentra la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH) y la Universidad de Guadalajara (UDEG).

La ANUIES tiene una serie de redes nacionales, como la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior - Caminos para la Igualdad de Género (RENIES), la cual se instauró el 22 de noviembre de 2017 con los siguientes ejes estratégicos (ANUIES, 2021): comisión, legislación y presupuesto; igualdad sustantiva; corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral y de los cuidados; información, seguimiento y evaluación con perspectiva de género; lenguaje incluyente; sensibilización, formación y capacitación; violencia de género y discriminación; y estudios de las relaciones de género, y con el objetivo de lograr la transversalización y la institucionalización de la perspectiva de género (Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior [ONIGIES], 2021).

Otro antecedente se da en noviembre de 2014, cuando la ANUIES, en conjunto con la Secretaría de Gobernación y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, firmó el convenio de concertación de acciones para difundir e impulsar la aplicación de la reforma en materia de derechos humanos (Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH], 2014). Posteriormente, en febrero de 2016, se firmó, entre las mismas instancias, la Carta Compromiso para la Difusión y Aplicación de los Principios Constitucionales en Materia de Derechos Humanos en la Comunidad Universitaria, cuyo fin es contribuir, entre otros aspectos, a que las instituciones asociadas realicen su misión sustentada en los valores de la equidad y el respeto a los derechos humanos a través de cinco compromisos, de los cuales destacamos el quinto de ellos: revisar sus políticas, reglamentos y protocolos de actuación, pues es necesario que se encuentren armonizados con los principios constitucionales en materia de derechos humanos para evitar todo tipo de discriminación o violencia (Secretaría de Gobernación [SEGOB], 2016).

Derivado de estos antecedentes y toda vez que el tema discutido durante el XIV Coloquio Internacional de REGIES de la Región Centro-Occidente de la ANUIES: Desigualdades y brechas de género, en la mesa Políticas y Protocolos para la reducción de brechas de género, que se llevó a cabo en la Universidad Autónoma de Aguascalientes, es que se presenta este texto enfocado en la UDEG y la UMSNH para explorar los temas de perspectiva de género y su incorporación a las instituciones, *Gender equality: how global universities are*

*performing*, el caso de la Universidad de Guadalajara y de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

## Desarrollo

### Perspectiva de género y su incorporación a las instituciones

Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones de una organización es un desafío significativo pero valioso si aspiramos a un mundo en el que los derechos de todas las personas, sin distinción de género, sean plenamente reconocidos (Arendt, 1973).

En las últimas décadas, se han llevado a cabo esfuerzos para dismantlar la visión tradicional centrada en el hombre como paradigma del ser humano. Esta nueva perspectiva analítica se conoce como perspectiva de género. Parafraseando a Marcela Lagarde, la perspectiva de género facilita la comprensión de las características particulares que definen a mujeres y hombres, así como sus similitudes y diferencias. Además, permite analizar sus posibilidades de vida, expectativas, oportunidades, complejas relaciones sociales de género, conflictos cotidianos e institucionales que enfrentan y las formas en que se manifiestan (Instituto Interamericano de Derechos Humanos [IIDH], 2008, p. 12).

La creadora del término “femicidio” en México argumenta que, en la academia, en los movimientos y las organizaciones feministas, y ahora también en las políticas públicas, ha surgido una visión crítica, explicativa y alternativa a lo que ocurre en el ámbito de género, conocida como perspectiva de género. Esta perspectiva es una visión científica, analítica y política desarrollada desde el feminismo. Se acepta ampliamente que, cuando se menciona la perspectiva de género, se hace referencia a una concepción académica y científica que sintetiza teoría y filosofía liberadora creadas por mujeres y que forman parte de la cultura feminista (Lagarde, 1996, pp. 14-15).

Esta perspectiva de género facilita una reevaluación de las construcciones sociales y culturales que determinan la distribución del poder entre mujeres y hombres y que afectan directamente la forma de interacción entre las personas en todos los ámbitos. Es una herramienta conceptual y práctica que permite desarrollar enfoques analíticos para cambiar la manera en que la desigualdad

y la discriminación derivadas de estas relaciones han afectado el disfrute pleno de los derechos humanos a las mujeres, las adolescentes y las niñas.

Cuando hablamos de la incorporación de la perspectiva de género (IPG), nos referimos a una visión inclusiva que aborda las necesidades y derechos de mujeres y hombres. Sin embargo, es importante reconocer que, debido a las desigualdades en las relaciones de poder, las mujeres se encuentran en una posición de desventaja y subordinación. Por tanto, es fundamental enfatizar la necesidad de trabajar en la eliminación de las discriminaciones para abordar específicamente la tutela y promoción de los derechos humanos de las mujeres.

Los fundamentos del proceso de incorporación de la perspectiva de género en el ámbito institucional radican en la institucionalización de un enfoque teórico-metodológico como el de género. Este proceso implica que las prácticas sociales relacionadas con dicho enfoque se vuelvan lo suficientemente regulares y continuas, se establezcan y mantengan mediante normas, y tengan un papel significativo en la estructura organizacional, así como en la definición de objetivos y metodologías adoptadas por una institución (IIDH, 2008, p. 11).

La IPG es un proceso que abarca los lineamientos de política, la misión y visión de la institución, involucra a diversas personas y estructuras, y afecta todos los niveles y ámbitos de la actividad institucional. Es una estrategia de trabajo que influye en lo siguiente:

- Las políticas institucionales, incluyendo su misión y visión.
- La estructura organizativa de la institución, así como los sistemas y procedimientos que rigen su funcionamiento.
- Los documentos institucionales y lo que implica la aplicación de medidas para eliminar el lenguaje sexista, excluyente y discriminatorio, así como la orientación y temas de investigaciones o documentación especializada que la institución produce.
- El ciclo de proyectos que desarrolla la institución, así como los temas y actividades de aprendizaje (cursos, seminarios, talleres, etc.), tanto en los contenidos como en la composición de su personal docente y participantes.
- Los estilos de liderazgo y las prácticas de toma de decisiones, promoviendo formas democráticas.

## Gender equality: how global universities are performing

Un estudio realizado en el 2022 por el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina (IESALC) y el Times Higher Education (THE) examina qué tan bien se están desempeñando las instituciones de educación superior interesadas cuando se trata de avanzar hacia la igualdad de género, con análisis a nivel mundial y nacional sobre 18 indicadores diferentes y estudios de casos detallados de cinco universidades que lideran este trabajo en sus regiones.

Las universidades ocupan una posición única en la sociedad que las convierte en actores críticos para el cambio en esta área. A través de la educación que proporcionan, pueden garantizar que las estudiantes tengan las mismas oportunidades en lo que respecta a las tasas de solicitud, admisión y finalización; impartir planes de estudio en los que las mujeres estén representadas por igual; y educar a los estudiantes sobre la equidad de género. Por otro lado, a través de su investigación, pueden exponer las formas en que las niñas y las mujeres son discriminadas y, así, garantizar que los conjuntos de datos incluyan las perspectivas de las mujeres.

Como organizaciones, son capaces de garantizar que el personal femenino tenga igualdad en lo que respecta a la contratación, la promoción, la remuneración, la financiación y la carga de trabajo, y que las mujeres tengan mentores y modelos a seguir. Y como pilares de sus comunidades, pueden ayudar a abordar la desigualdad de género en la sociedad en general, mediante la participación en proyectos de divulgación que apoyan a las mujeres con educación, empleo y empoderamiento.

Cabe mencionar, entre otros datos, que las estudiantes femeninas superan en número a los estudiantes varones a nivel mundial, particularmente en las áreas de medicina, artes, humanidades y ciencias sociales, pero todavía hay menos mujeres en ciencias exactas, tecnología, ingeniería y matemáticas. A nivel mundial, las universidades están más centradas en medir el acceso de las mujeres a la educación superior (aproximadamente cuatro de cada cinco universidades rastrean las tasas de solicitud masculinas y femeninas por separado) que en rastrear sus resultados y tasas de éxito (menos de dos tercios de ellas rastrean las tasas de graduación de las mujeres y tienen planes destinados a cerrar la brecha).

Otra cifra importante es que menos de dos quintas partes de los académicos de alto nivel son mujeres en todo el mundo y menos de un tercio de los autores en trabajos de investigación son mujeres (IESALC y THE, 2022). Por otro lado, la mayoría de las universidades afirman que tienen varias políticas y servicios que apoyan el progreso de las mujeres, pero la proporción de evidencia relevantes fue mucho menor. Esto sugiere que muchas instituciones no están siendo transparentes sobre su progreso hacia la igualdad de género y que las comunidades universitarias desconocen la existencia de las políticas destinadas a lograrlo o la disponibilidad de servicios destinados a apoyar a las mujeres.

En muchos sentidos, las universidades han sido una fuerza positiva en el camino hacia la igualdad de género; pues la investigación académica ha expuesto las formas de discriminación hacia las niñas y las mujeres, mientras que la creciente matrícula y contratación de estudiantes y personal femenino ha llevado a más mujeres a posiciones de poder y con agencia a lo largo de sus vidas. Sin embargo, las universidades tienen un papel mucho más amplio para impulsar la igualdad de género en sus comunidades.

Las universidades interesadas están abordando los problemas globales descritos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Organización de las Naciones Unidas (ONU). Varios de los 17 ODS incorporan elementos relacionados con la igualdad de género, pero el quinto: *Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas* aborda explícitamente el tema. De las más de 1 200 instituciones que participaron en total, 776 instituciones proporcionaron datos sobre sus contribuciones al ODS 5 en 2021, por lo que se convierte en el cuarto ODS más popular a nivel mundial y también en la mayoría de las regiones en términos de participación.

Para el ODS 5, todas las universidades participantes fueron calificadas en seis áreas diferentes para abordar cómo están proporcionando acceso a las mujeres y apoyando su progresión académica: investigación, incluidos indicadores bibliométricos de la investigación sobre la igualdad de género, así como la proporción de autores que son mujeres en trabajos de investigación; la proporción de alumnas de primera generación; medidas relativas al acceso de las estudiantes; la proporción de académicas de alto nivel; la proporción de mujeres que reciben títulos; y medidas del progreso de la mujer.

Este ODS se centra explícitamente en apoyar y elevar a las mujeres y las niñas, pero tiene implicaciones para el logro de todos los ODS, incluida la educación de calidad (ODS 4). No podemos esperar desarrollar la sostenibilidad

mundial si no se abordan las necesidades de más de la mitad de nuestra población. En este espíritu, los indicadores de impacto del ODS 5 recompensan a una mayor proporción de estudiantes y académicas (en lugar de hacerlo con la paridad). Este método se seleccionó sobre la lógica de que debe superarse la larga historia de discriminación y representación insuficiente de las mujeres con esfuerzos adicionales de contrapeso más allá de la proporción equilibrada ideal de género.

Las cuestiones relacionadas con la subrepresentación de los hombres en ciertas disciplinas están cubiertas por el décimo ODS: *Reducir la desigualdad en y entre los países*, lo cual está fuera del alcance de este informe. Las limitaciones significativas en la disponibilidad de datos globales completos y desglosados nos impiden adoptar una visión no binaria de la igualdad de género que cubra todo el espectro de identidades de género. Por lo tanto, el análisis se centra en las disparidades entre mujeres y hombres.

#### *Investigación y académicos*

Los indicadores de impacto del ODS 5 también incluyen cuatro medidas que se relacionan con la investigación y la población académica: la proporción de autores que son mujeres, el número de publicaciones sobre la igualdad entre los géneros, la proporción de artículos sobre igualdad de género en el 10% superior de las revistas definidas por el CiteScore y la proporción de académicas de alto nivel. Estos indicadores nos ayudan a explorar si las académicas reciben las mismas oportunidades que sus homólogos masculinos y si es probable que las estudiantes tengan modelos a seguir entre sus docentes y supervisores.

#### *Académicas de alto nivel*

El porcentaje promedio de académicos de alto nivel que son mujeres en todas las universidades participantes es del 36%. Esto incluye profesores, decanos, presidentes y líderes universitarios de alto nivel; no incluye cargos honoríficos. Con poco más de una sexta parte de las instituciones, más de la mitad de los académicos de alto nivel son mujeres. Los promedios por país oscilan entre el 15% en Japón y el 48% en Rusia. Pero, por región, es notable cuán consistentes son los puntajes medios, con todos ellos cayendo entre el 30% y el 40%. Las distribuciones muestran que, en al menos la mitad de las universidades participantes en todas las regiones, existe una brecha de género en el liderazgo

académico; incluso en un pequeño número de instituciones de Asia no hay profesoras de alto nivel.

### *Investigación relacionada con la igualdad de género*

Las dos medidas relacionadas con la investigación sobre la igualdad de género ofrecen una indicación tanto de la cantidad como de la calidad de este trabajo. El indicador sobre el número de publicaciones no se escala por el tamaño de la institución, ya que su objetivo es explorar el impacto general de una universidad; sin embargo, el indicador CiteScore permite una medición más relativa del impacto.

## El caso de la Universidad de Guadalajara

Derivado de la revisión de algunas universidades que forman parte de la ANUIES, se considera que una de las que más avances refleja en la IPG es la Universidad de Guadalajara (UDEG), la cual es una institución grande con más de 320 000 estudiantes, múltiples campus en todo el estado de Jalisco y un sistema de educación virtual. La UDEG aborda el ODS 5 en múltiples niveles, incluido el tratamiento de la violencia y el acoso contra los miembros de la comunidad universitaria, la realización de investigaciones especializadas sobre género y la implementación de actividades de integración de la igualdad de género dirigidas a los estudiantes, el personal y la sociedad en general.

Esta atención al ODS 5 es parte de la alineación más amplia de la UDEG con los ODS, que se utilizan como referencia para establecer objetivos institucionales y monitorear indicadores. En 2016, a través del Programa de Fortalecimiento de la Calidad Educativa, el gobierno federal de México proporcionó recursos a la UDEG para un diagnóstico integral del funcionamiento de la institución, incluso en términos de equidad de género. Posteriormente, la universidad puso en marcha nuevas estructuras y actividades específicas, como una dependencia de igualdad e iniciativas de fomento de la capacidad. Si bien estas actividades ahora se sustentan con recursos propios de la UDEG y cuentan con un amplio apoyo, el impulso del programa gubernamental ayudó a la institución a superar las barreras operativas y culturales iniciales.

En 2021, la universidad emitió una disculpa pública por las fallas que había cometido en el pasado en relación con la acción insuficiente sobre la igualdad de género y la falta de procesos y recursos adecuados para apoyar

adecuadamente a las víctimas de abuso y discriminación de género. El último plan de desarrollo de la universidad menciona explícitamente los valores de igualdad y equidad, así como la necesidad de cerrar proactivamente las brechas de género y contrarrestar las desventajas de los grupos vulnerables. Sus objetivos para 2030 incluyen la eliminación de cualquier disparidad de género en la educación y garantizar que todos los estudiantes adquieran conocimientos teóricos y prácticos para promover la igualdad de género.

Esto se alinea con la misión más amplia de la udeg y la visión 2030 de promover el desarrollo sostenible dentro de su comunidad. El plan de desarrollo también enumera objetivos más concretos, como la incorporación de contenido sobre inclusión e igualdad de género en los planes de estudio; velar por que no haya discriminación de género en la selección y evaluación del personal académico; colaborar con los sectores público y privado para promover la igualdad de género; y tener una representación de género adecuada en los consejos de gobierno de la udeg.

### *Políticas y regulaciones*

El código de ética de la universidad, establecido en 2018, concreta sus valores, pues hace referencia directa a la igualdad y no discriminación por motivos de sexo, identidad de género, preferencias sexuales, estado civil, salud y embarazo, entre otras características. La udeg recopila datos desglosados por género en múltiples áreas, incluidas las tasas de acceso y graduación de los estudiantes y la composición del personal.

Éstos son monitoreados por una unidad de igualdad y por departamentos académicos, los cuales identificar sus propias brechas de género y establecer estrategias sobre cómo abordarlas. Algunos desafíos incluyen la menor presencia de mujeres en los campos STEM, los programas de posgrado y el personal superior y puestos de investigación. Algunas oficinas e investigadores de la udeg también brindan información estadística sobre el progreso de la igualdad de género en el estado de Jalisco.

El máximo órgano de gobierno de la udeg, el Consejo General Universitario, reconoce la necesidad de incentivar la participación femenina entre sus miembros y comisiones para lograr la paridad. La universidad tiene una estrategia institucional a largo plazo contra la violencia de género; la siguiente línea de tiempo destaca los hitos de esta estrategia:

- 2016 – La universidad diseña un marco para medir la igualdad de género.

- 2017 – La universidad mide la igualdad de género y se celebran 13 conferencias para la sensibilización de género, que llegan a una audiencia de más de 900 personas.
- 2018 – Se crea la Oficina de Protección de los Derechos de los Estudiantes y Personal Universitario, así como un protocolo sobre la violación de los derechos universitarios, incluyendo violencia, intimidación y acoso. La udeg aprueba una política de inclusión institucional y se celebran conferencias y talleres sobre igualdad de género, que llegan a una audiencia de más de 2 000 personas.
- 2019 – Once de los quince centros académicos de la udeg cuentan ahora con una persona u oficina dedicada a la protección de los derechos de la comunidad universitaria. Las conferencias y talleres continúan, llegando a una audiencia total de más de 4 000 personas.
- 2020 – Un programa de formación para la prevención de la violencia de género está disponible en línea.
- 2021 – Se crea una unidad de igualdad. La universidad revisa el progreso y lecciones aprendidas desde el lanzamiento del protocolo de 2018, el protocolo se actualiza para centrarse en la prevención, sanción y erradicación de la violencia de género. Se nombra personal para que asuma la responsabilidad de la aplicación del protocolo, incluido el apoyo a las víctimas, el examen de los casos y las decisiones sobre sanciones.
- 2022 – La universidad implementa un nuevo programa para la reeducación de hombres que han tenido un comportamiento violento en la universidad.

El protocolo sobre prevención, sanción y erradicación de la violencia de género incluye un procedimiento estructurado de denuncia, apoyo inicial y continuo a las víctimas y al proceso de investigación, así como posibles medidas de protección. Existen directrices destinadas a evitar la victimización secundaria y una guía técnica para la evaluación de pruebas que garantice el manejo coherente de los casos. También incluye un mandato para que la unidad de igualdad desarrolle medidas preventivas, como contenido relevante en programas académicos y actividades informativas y de desarrollo de capacidades, con los materiales educativos correspondientes.

Hasta la elaboración de este estudio, 132 funcionarios han recibido capacitación como puntos de primer contacto para las víctimas en escenarios

altamente emocionales, esto a partir de un manual creado con la ayuda de estudiantes de psicología. El protocolo también incluye una lista de medidas disciplinarias que la institución puede imponer a agresores y acosadores, además de las ya incluidas en la legislación nacional. Una lista detallada de actividades sancionables, incluida la violencia física y sexual, el acoso y el abuso (incluso digitalmente, por parte de maestros a estudiantes o entre colegas), establece una línea roja clara de lo que se considera inaceptable. Incluye situaciones que históricamente han sido toleradas, pasadas por alto o subdenunciadas.

De igual manera, los títulos académicos y las posiciones del personal se escribían en su forma masculina. En 2019, la udeg comenzó a adaptar todos los nuevos certificados académicos y comunicación a los estudiantes y al personal para reflejar con precisión la forma masculina o femenina. Aunque los títulos sensibles al género pueden parecer un gesto puramente simbólico, ha habido una creciente demanda, tanto de los estudiantes como del personal, para desafiar el fortalecimiento de los roles tradicionales de género en ciertas áreas académicas y profesiones.

### *Unidad para la Igualdad*

La Unidad para la Igualdad forma parte de la estructura de gobierno de la udeg y es la principal coordinadora y promotora de las políticas y programas de igualdad de género en toda la organización. Particularmente, la unidad tiene un papel clave en la elaboración de todas las normas y estrategias institucionales con perspectiva de género. Monitorea y analiza datos desglosados por género, establece alianzas con instituciones públicas y privadas y asesora en materia de violencia de género.

### *Centro de Estudios de Género*

El Centro de Estudios de Género, que forma parte del Departamento de Estudios de Educación, se centra en la investigación, publicación y enseñanza de conocimientos científicos sobre cuestiones relacionadas con el género.

### *Cátedras UNESCO*

La udeg ocupa las Cátedras UNESCO de Género, Liderazgo y Equidad y de Igualdad y No Discriminación, con los objetivos de mejorar la cantidad y la calidad de la investigación en estas áreas, difundir los resultados de la investigación y

desarrollar las capacidades para el personal y los estudiantes. Algunas actividades emprendidas por estas cátedras incluyen:

- Organización de seminarios para investigadores, en colaboración con otras instituciones, sobre el análisis multidisciplinario de la igualdad y la discriminación.
- Apertura de convocatorias de investigación académica y propuestas de intervención social de los estudiantes para animarlos a investigar sobre cómo prevenir la discriminación y promover el acceso efectivo a los derechos fundamentales.
- Organización de cursos y talleres para estudiantes sobre inclusión, igualdad, derechos fundamentales y no discriminación.

#### *Oficina de Protección de los Derechos de los Estudiantes y Personal Universitario*

Esta oficina tiene un número de teléfono y un formulario en línea para que los estudiantes y el personal emitan confidencialmente una queja sobre intimidación o acoso. Estos canales se publicitan en campañas de comunicación en los campus y las redes sociales.

La oficina procesa todas las quejas de abusos contra estudiantes y personal, incluidos los casos de discriminación de género, violencia, abuso y acoso. Cuenta con profesionales capacitados, que brindan apoyo legal, psicológico y social personalizado. Hay sucursales locales de la oficina en todos los campus de la UDEG y se asocian con instituciones regionales, nacionales e internacionales con experiencia en defensa de los derechos humanos o resolución alternativa de conflictos para intercambiar conocimientos y líneas de trabajo.

#### *Unidad de Atención Social*

La Unidad de Asistencia Social brinda apoyo directo, confidencial y personalizado a los estudiantes en asuntos no académicos, incluida la sexualidad, el género, el acoso sexual o la violencia dentro de las relaciones. A través de programas, eventos y talleres dedicados a estudiantes, promueve la inclusión y la igualdad de género; además, tiene como objetivo prevenir el acoso y la violencia dentro de las relaciones íntimas y proporciona información científica pero de fácil acceso sobre los derechos sexuales y la sexualidad, incluida la prevención de embarazos no deseados y el VIH.

### *Instalaciones*

Los dos primeros baños de género neutro se abrieron en 2019; el número había llegado a 337 a finales de 2020. Las instalaciones de cuidado infantil para estudiantes y personal solían estar disponibles en cuatro campus, sin embargo, una reducción en los fondos federales junto con la pandemia de COVID-19 ha llevado a su cierre; desde entonces, dos de estos centros han introducido pequeñas becas para apoyar a las madres estudiantes con recursos limitados a pagar los servicios privados del cuidado infantil.

### *Cursos*

Desde 2017, se han organizado numerosas conferencias, seminarios y talleres relacionados con la igualdad de género, inicialmente dirigidos sólo al personal de la udeg, pero luego se incluyeron a los estudiantes. En 2021, se implementó un curso obligatorio de igualdad de género para el personal y los estudiantes nuevos; el cual ahora se ofrece como un Mooc (curso masivo abierto en línea) para garantizar su escalabilidad. Incluye las normas básicas y los recursos disponibles para la comunidad universitaria, así como discusiones sobre masculinidad e igualdad de género. Los miembros del consejo del rector de la universidad reciben capacitación sobre cómo incluir la masculinidad positiva en su liderazgo.

### *Eventos*

La universidad organiza eventos en el Día Internacional de la Mujer y el Día Internacional de la Mujer Indígena para crear conciencia sobre los desafíos que persisten en la búsqueda de la equidad de género. Las campañas de comunicación tienen lugar durante todo el año. La udeg ha estado tomando un papel activo en el movimiento HeForShe de la ONU para el avance de la igualdad de género.

Una actividad particularmente innovadora en la udeg es el Círculo para hombres promovida por ONU Mujeres, ésta ofrece capacitación y espacios para que los estudiantes varones discutan la masculinidad y el papel que los hombres pueden desempeñar en la promoción de la equidad de género. Esto proporciona visibilidad a los modelos masculinos modernos y aumenta la conciencia entre los hombres sobre temas delicados, como las actitudes sexistas poco reconocidas o los límites del consentimiento.

### *Participación de la comunidad*

Las Cátedras UNESCO han proporcionado sesiones de capacitación relacionadas con la igualdad de género para funcionarios públicos en diferentes instituciones mexicanas, así como habilidades tecnológicas para estudiantes de secundaria de la región, en un intento por desafiar las percepciones tradicionales de las carreras STEM. Desde el 2020, los cursos gratuitos en línea creados por la UDEG sobre prevención de la violencia de género y cultura de paz están disponibles para cualquier persona en todo el mundo; en 2021, llegaron a más de 2 000 participantes de todo México y otros 10 países.

## El caso de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

### *Antecedentes*

La Casa de Hidalgo es una universidad con una rica tradición, caracterizada por su profundo compromiso humanístico y su enfoque social. Esta institución tiene como misión contribuir al desarrollo social y cultural de Michoacán, de México y del mundo, formando individuos íntegros, competentes, cultos, participativos y comprometidos con la democracia y la honestidad. Un aspecto esencial en la visión de la UMSNH es la IPG y la atención integral a la violencia de género.

Un avance significativo en el tema es que, mediante el acuerdo administrativo en 2011, se creó la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios Nicolaitas, así como su Reglamento y la Cartilla de los Derechos y Obligaciones de los Universitarios, aprobados por el H. Consejo Universitario, con la finalidad de que los trabajadores académicos, administrativos y estudiantes de la UMSNH cuenten con un órgano que defienda sus derechos como universitarios, salvaguardando los DD. HH. fundamentales al interior de la Universidad.

En 2013, se inició con la elaboración del Protocolo para la Prevención, Actuación y Erradicación de la Violencia de Género en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo y, siendo el primero en su tipo dentro de la UMSNH, fue publicado en 2017, pero en próximas fechas quedará abrogado. En el periodo de 2019 a 2022, se implementó el mecanismo Alerta Género, el cual consiste en desarrollar una serie de Jornadas Académicas sobre Equidad e Inclusión; además se generaron un número telefónico y un correo

electrónico [alertagenero@umich.mx](mailto:alertagenero@umich.mx) para hacer denuncias de violencia de género, y se nombraron enlaces institucionales de inclusión y equidad de género.

### *Retos y perspectivas en la Agenda Nicolaita de Género 2023*

El pasado 11 de marzo de 2023, fue presentada la Agenda Nicolaita de Género 2023 de la UMSNH; compuesta por ocho ejes, a través de comisiones inspiradas en los planteados por la RENIES descritos anteriormente, consistentes en legislación y presupuesto; igualdad de oportunidades; corresponsabilidad de la vida laboral y familiar; estadísticas, diagnósticos y estudios de género; lenguaje incluyente y difusión; sensibilización a la comunidad universitaria; violencia de género y discriminación en los ámbitos escolares y laborales; y Observatorio de Igualdad de Género en la UMSNH. El 19 de junio de 2023, se publicó el acuerdo de creación de la Coordinación General para la Igualdad de Género, Inclusión y Cultura de la Paz (UMICH, 2023).

Se considera una política adecuada establecer internamente en la UMSNH los mecanismos necesarios para garantizar el cumplimiento de los objetivos definidos en su propia normativa, con un enfoque en los derechos humanos, la perspectiva de género y la atención integral a la violencia de género. Esto debe tener prioridad antes de que los miembros de la comunidad acudan a instancias externas; para lograrlo, es esencial iniciar el proceso de sensibilización y educación que ya ha estado en marcha durante varios años.

El papel de dicha coordinación resulta fundamental como garantía de los derechos en todas sus dimensiones y aplicable a cada miembro de la comunidad universitaria, con el propósito de asegurar un ambiente institucional saludable y respetuoso. Existen desafíos importantes en la implementación de esta Agenda Nicolaita de Género, como los siguientes:

1. La necesidad prioritaria de realizar reformas a la Ley Orgánica y al Estatuto Universitario de la UMSNH, documentos de larga data.
2. La importancia de llevar a cabo un análisis de contexto dentro de la UMSNH.
3. La armonización de acciones en todas las dependencias universitarias.
4. La selección de enlaces capacitados en la materia.
5. El aprovechamiento de las TIC como herramientas fundamentales para llevar a cabo las acciones propuestas.

6. La actualización curricular que incluye la integración de cátedras relacionadas con derechos humanos, perspectiva de género, justicia restaurativa e inclusión.

En noviembre del 2020, se presentó una propuesta de reforma al Protocolo de 2017 antes referido, cuyo proceso de aprobación, a la fecha de nuestra intervención en el Coloquio de referencia, se encuentra en la última etapa de aprobación en el H. Consejo Universitario de la UMSNH, sabiendo que serán el *Protocolo para la Atención Integral de la Violencia de Género UMSNH* y el *Reglamento para la Atención Integral de la Violencia de Género UMSNH*, que entrarán en vigor una vez que se publiquen en la *Gaceta Nicolaita* y, ya implementados, será necesaria una evaluación para una mejora constante en un tema prioritario como es la IPG.

## Conclusiones

En el contexto de nuestra región, donde las universidades desempeñan un papel crucial, es imperativo que estas instituciones sean sólidas y proactivas en la integración de la perspectiva de género en sus políticas y proyectos. No se trata sólo de cumplir con normativas o estándares internacionales, sino de generar un cambio estructural que garantice la equidad en el acceso, la permanencia y el desarrollo de las mujeres en el ámbito académico y científico. La transversalización de la perspectiva de género en las universidades es, por tanto, una estrategia fundamental para combatir la discriminación y reducir las brechas de desigualdad.

Para alcanzar una igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la educación superior, es necesario implementar estrategias diversas que vayan más allá de las medidas tradicionales de acceso. Es fundamental realizar un análisis crítico de la realidad institucional, reconocer las desigualdades persistentes y diseñar acciones que aseguren la equidad en todas las dimensiones de la vida universitaria.

El avance en la incorporación de la perspectiva de género en la educación superior debe sustentarse en un marco normativo sólido y en el cumplimiento efectivo de los instrumentos internacionales de derechos humanos. La Agenda 2030 de las Naciones Unidas y su Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (ODS 5)

han sido clave para impulsar políticas institucionales que promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito académico.

A partir de la revisión de los casos de la UDEG y la UMSNH, se observa que, si bien ambas instituciones han avanzado en la implementación de estrategias para la igualdad de género, aún enfrentan desafíos estructurales y normativos que requieren atención continua. La primera en mención ha logrado consolidar políticas institucionales con mayor respaldo estructural y recursos específicos, mientras que la segunda aún enfrenta retos en la armonización de su marco normativo y la consolidación de sus mecanismos de atención.

Por tanto, para que las universidades sean verdaderos agentes de cambio en la promoción de la igualdad de género, es crucial que:

*Se fortalezcan los mecanismos de seguimiento y evaluación*, asegurando la recopilación de datos desglosados y la implementación de indicadores de impacto que permitan medir los avances y desafíos en la igualdad de género.

*Se institucionalicen procesos de sensibilización y formación*, dirigidos a toda la comunidad universitaria, incluyendo la transversalización de la perspectiva de género en los planes de estudio.

*Se generen alianzas estratégicas* con actores educativos, gubernamentales y de la sociedad civil para potenciar los esfuerzos de igualdad de género y erradicación de la violencia.

*Se asignen recursos adecuados* para garantizar que las iniciativas en esta materia no dependan exclusivamente de programas temporales o fondos extraordinarios.

*Se promueva una cultura universitaria libre de violencia y discriminación*, con protocolos de atención efectivos, accesibles y con perspectiva de derechos humanos.

Finalmente, se considera que la incorporación de la perspectiva de género en la educación superior no solo es una obligación ética y legal, sino una estrategia clave para la construcción de sociedades más justas e inclusivas. El compromiso institucional debe traducirse en acciones concretas que garanticen la igualdad sustantiva y el respeto a los derechos humanos dentro y fuera de las universidades.

## Referencias

- Arendt, H. (1973). *Los Orígenes del Totalitarismo*. Taurus.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (2021). *Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Caminos para la Igualdad de Género (RENIES Igualdad)*. <https://lasredes.anui.es.mx/2021/02/02/red-nacional-de-instituciones-de-educacion-superior-caminos-para-la-igualdad-de-genero-renies-igualdad/>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2014, 28 de noviembre). *CNDH, SEGOB y ANUIES firman convenio de concertación para difundir e impulsar los Derechos Humanos* [Comunicado de prensa]. [https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Comunicados/2014/COM\\_2014\\_335.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Comunicados/2014/COM_2014_335.pdf)
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (2008). *Herramientas básicas para integrar la perspectiva de género en organizaciones que trabajan derechos humanos*. [Archivo PDF]. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/25753.pdf>
- Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe y Times Higher Education. (2022). *Gender equality: how global universities are performing, part 1*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380987>
- Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe y Times Higher Education. (2022). *Gender equality: how global universities are performing, part 2*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381739>
- Lagarde, M. (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Horas y HORAS.
- Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior. (2021). *UMSNH. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo*. <https://onigies.unam.mx/ies/103>
- Secretaría de Gobernación. (2016). *Carta Universitaria. Compromiso por los Derechos Humanos*. [Archivo PDF]. <https://www.uv.mx/defensoria/files/2018/01/ANUIEScartauniversitaria.pdf>
- Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. (2023). *Aprueban creación de la Coordinación General para la Igualdad de Género, Inclusión y Cultura de la Paz de la UMSNH*. [https://drive.google.com/file/d/18Gki8SY22HHsbn1U7GtMJ7\\_\\_7sxIzIaO/view](https://drive.google.com/file/d/18Gki8SY22HHsbn1U7GtMJ7__7sxIzIaO/view)