

# Desigualdades de género en el espacio universitario: una aproximación desde la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

Gender inequality at the University space.  
An approach from the Universidad  
Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

*Rebeca Aneli Rueda Jasso*

Facultad de Biología

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

*María Eugenia Romero Olvera*

Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

## *Resumen*

La Paridad de Género (PG) surge como una estrategia política en respuesta a las desigualdades entre mujeres (M) y hombres (H) referente a su participación en los espacios públicos y en los puestos de liderazgo. Esto con el fin de garantizar una participación equilibrada en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en la toma de decisiones. Dentro del espacio universitario, esto implica que tanto M como H deben tener las mismas posibilidades de acceder a cualquier programa, certificación o nivel académico, así como a cargos de representación

popular y de toma de decisiones. No obstante, la concepción cultural representada y reforzada por los estereotipos de género, aún guían y limitan las decisiones de hombres y mujeres. El visibilizar estas desigualdades es el primer paso para posteriormente promover caminos que permitan la transición hacia la equidad. Por ello, el objetivo de este trabajo fue realizar un diagnóstico que evidencie las desigualdades en las proporciones de estudiantes M y H en los diferentes niveles de enseñanza, de personal de limpieza y administrativo (proporciones

desagregadas), docentes y directivos (desde las variables de máximo grado de estudios y reconocimientos al profesorado), en algunas dependencias de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH). Para ello, a través de un enfoque cuantitativo se realizó un estudio de campo, recolectando información de 11 dependencias representativas de la universidad, para su análisis y discusión desde una reflexión descriptiva y crítica. Los resultados evidencian que el estudiantado de nivel licenciatura cuenta con mayor participación de M, si bien el área de las ingenierías es principalmente seleccionada por H, lo que se mantiene incluso en los posgrados. Las áreas como Ingenierías se encuentran masculinizadas con más del 70% de varones y las licenciaturas en Letras o Psicología y Ciencias Administrativas están feminizadas con más del 60% de mujeres (este porcentaje es menor que el que masculiniza las ingenierías debido a la llegada tardía de las mujeres a las universidades). En relación a los puestos directivos, se registró mayor presencia de H con pocas excepciones en algunas facultades de acuerdo a los datos obtenidos para 2020. Para el personal administrativo se cuantificó la presencia 66.6% de M y 32.7% de H y para el personal de intendencia se calculó 63.5% de H y 36.5% de M. Este diagnóstico es punto de partida para proponer estrategias de acción que permitan mayor equidad, entendiéndose esta como una acción de igualdad sustantiva para alcanzar la paridad de género entre los miembros de la comunidad de la UMSNH, los cuales servirán como referentes para hacer esta equidad extensiva a la sociedad.

*Palabras clave:* paridad de género, desigualdades, diagnóstico, Instituciones de Educación Superior (IES), UMSNH

## Abstract

Gender parity (PG) emerged as a political strategy to respond to inequities among women (M) and men (H) regarding their participation into the public space and leadership positions. It aims to ensure a balanced participation in all areas of society, particularly in decision-making. Within the university, this involves that men and women must have the same opportunities to access any program and academic level, as well positions of popular representation. However, the cultural conception represented and reinforced by stereotypes, still is guiding and limiting the decisions of men and women. Making these inequities visible is a first step, to later promote strategies that allow the transition to equity. Therefore, the objective of this work was to make a first diagnosis that evidences the inequities on the students (proportions of M and H at different levels of education), cleaning and administrative workers (disaggregated proportions), professors and managerial staff (from the variables of maximum degree of studies and recognitions) in some dependencies of Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH). To do this, through a quantitative approach, a field study was conducted and information was collected from 11 dependencies of the university, for their descriptive and critical analysis. The results show that undergraduate students have a greater participation of women, although the area of engineering is mainly selected by men, this is maintained even in postgraduate courses. Areas such as Engineering are masculinized (70% men), while degrees in Letter, Psychology and Administrative Science are feminized (60% woman; this percentage is lower than the one than that masculinized by engineering because woman arrived later at the universities. In relation to managerial positions, there is a trend towards a greater presence of men with few exceptions in some faculty. For administrative staff the trend is a greater pre-

sence of M (66.6%) than H (32.7%), while in cleaning staff were 63.5% H and 35.5% M. This diagnosis is a starting point to propose strategies that allow greater equity among the members of the UMSNH community, understanding this as an action of substantive equality to achieve gen-

der parity among the members of the UMSNH community; which will serve as references to make this equity extended to society.

**Key words:** Gender parity, inequities, diagnosis, Institution of Superior Education (IES), UMSNH

**Cómo citar este artículo:** Rebeca Aneli Rueda Jasso y María Eugenia Romero Olvera, “Desigualdades de género en el espacio universitario: una aproximación desde la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo”, en *Dicere*, núm. 4 (julio-diciembre 2023), pp. 92-108.

**Recibido:** 6 de noviembre de 2022 • **Aprobado:** 7 de diciembre de 2022

## Introducción

Los estudios de género en las Instituciones de Educación Superior (IES) son diversos en cuanto al abordaje de la problemática,<sup>1</sup> el contexto, el discurso y la política. En el presente estudio se hace una aproximación al análisis de la numeralia de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo en el sector estudiantil, docente, administrativo, de intendencia y directivo, para obtener un primer diagnóstico que revela un ordenamiento y configuración con patrones de desigualdad de género que atraviesan la vida universitaria. Este ordenamiento lo reproducen las IES y en muchos casos profundizan las inequidades e injusticias de un sistema patriarcal.

Este estudio tiene como marco referencial, el trabajo que se ha realizado desde la Red de Enlaces de Género de la Universidad Michoacana (REAG-UMSNH) y los estudios y reflexiones que desde ahí se han abordado. En el sentido estadístico, le antecede la radiografía de género elaborada por Gonzáles y Gamboa,<sup>2</sup> la cual es una primera aproximación dentro de la universidad para conocer los datos desagregados por sexo, de puestos laborales y de dirección y en general, de las matrículas en la comunidad nicolaita.

## Género y desigualdad

El concepto de género ha sido estudiado desde diferentes campos del conocimiento, territorios, cuerpos y temporalidades. Las definiciones tienen por ende, diferentes connotaciones, campos semánticos y axiológicos, así como prácticas discursivas, argumentativas y políticas. Una primera definición de género está ligada al concepto de sexo, fundamentalmente para distinguir entre el sexo biológico y aquello constructo representado socialmente a través de roles y estereotipos. A partir de ello, el concepto de género ha sido estudiado como categoría analítica y relacional, como práctica discursiva, como sistema de ideas, valores y relaciones de poder.

Dolores Martínez señala que: “El género puede ser considerado una construcción social que conjunta en un sistema las ideas, creencias, normas y los valores que en una sociedad (inmersa en un contexto histórico y cultural específicos), operan para normar las conductas de las personas en relación con el sexo que les fue reconocido al nacer. Esto es lo que en cada cultura se va definiendo como género (por lo regular el binario, opuesto masculino-femenino) y las características atribuidas a éste, que las personas deben atender”.<sup>3</sup> Por ello, la importancia sistémica y cultural del género al ser determinantes del tipo de relaciones que se constituyen

y que las mismas son eminentemente históricas, temporales, espaciales y corporales.

Finalmente, como menciona Marta Lamas “lo importante del concepto de género es que al emplearlo se designan las relaciones sociales entre los sexos”,<sup>4</sup> además de sus diferencias, desigualdades y contradicciones, tanto en un sentido estructural como ideológico.

La educación, y en particular los espacios universitarios están permeados y contruidos desde bases que estructuran, diferencian y jerarquizan las relaciones de género: el sistema patriarcal y capitalista. Estos sistemas van determinando y entrelazándose en la formación y transformación de las personas, sus cuerpos y subjetividades. Además, estos condicionan la trayectoria y el futuro de mujeres y hombres. Así, los espacios educativos replican y refuerzan el orden y mandatos sociales como roles y estereotipos de género que derivan en desigualdades e incluso violencias hacia las mujeres.

El proceso de desarrollo profesional, económico y de liderazgo en todos los ámbitos de participación de las mujeres ha sido complicado y su avance lento y tortuoso. Entre las causas estructurales de lo anterior, están las definidas en términos de la división sexual del trabajo y con ello, las actividades y trabajos jerarquizados, valorados y remunerados para mujeres y hombres. En México, por ejemplo, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística.

Geografía e Informática (INEGI) y al Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) para 2019<sup>5</sup>, en los hogares antes del COVID-19, las mujeres destinaban entre 22 a 42 horas semanales a actividades de trabajo doméstico y de cuidados sin remuneración (TDSR). La distribución de las horas a la semana dedicadas al TDSR por las mujeres cubría 76.7% del total, en tanto que los hombres participaban con 23.3%. En la preparación de alimentos, la participación en horas dedicadas fue 86.1% por M y vs 13.9% por H, con lo cual las mujeres dedican seis veces más tiempo que los hombres. Le sigue la activi-

dad de limpieza, con 82% para M y 17.9% para H. Así las desigualdades de género se expresan en la carga doméstica y de cuidados asociados al trabajo reproductivo, además del trabajo para el mercado laboral. Estas cifras revelan que la distribución de los trabajos y los roles de género aumentan las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres. Lo anterior, también queda expuesto e incluso acentuado en los espacios universitarios.

Los estudios de género en las IES pueden tener diferentes significados y finalidades. Cristina Palomar,<sup>6</sup> al abordar la necesidad y complejidad de introducir la perspectiva de género en la educación superior, reconoce al menos cuatro significados al hablar de género en las IES: 1) El demográfico que evidencia la presencia de los dos sexos en el espacio universitario; 2) de la producción o creación de áreas académicas relacionadas con el tema; 3) el institucional y de incidencia en la toma de decisiones y diseño de políticas educativas y 4) el epistemológico como cuestionamiento a las formas patriarcales y androcéntricas de construir conocimiento y del proceso de enseñanza-aprendizaje.

De acuerdo a Barquet,<sup>7</sup> los estudios de género se han realizado para señalar y analizar la diferencia sexual y, por otra parte, para revelar y explicar las desigualdades estructurales de un género en particular. Por lo antes expuesto, el presente trabajo se inscribe en un análisis reflexivo desde sus componentes demográficos y desde ahí, se intenta visibilizar, relacionar y explicar las desigualdades de género en el espacio universitario como una forma de hacer política y de estructuras internas.

### *Desigualdades de género en la educación superior*

La incorporación de las mujeres en la vida universitaria constituye un logro individual y social, que implica un avance en la ruptura del *techo de cristal*, los logros y la transformación de los roles estáticos heredados del pasado; lo

que ha forjado una visión del futuro amplia y compleja para las mujeres, que incluye el ámbito académico.<sup>8</sup>

En la dicotomía de lo público y lo privado, las mujeres deben enfrentar diversas dificultades, tales como: demandas institucionales de tiempos, dobles responsabilidades, acceso restringido a puestos de liderazgo y conciliación entre lo público y lo privado, además las dinámicas familiares y laborales y el compromiso de la profesionalización universitaria, que se traducen en cargas de trabajo mayores. Esto provoca una asimetría en la distribución de recursos materiales y simbólicos, así como de posiciones entre individuos y grupos que permanecen al interior de las IES, lo que se traduce en *desigualdades*. Estas pueden ser concebidas como multidimensionales, porque involucran asimetrías en el origen socioeconómico, de etnia-raza y género tanto a nivel docente como del estudiantado. Además interviene también la distribución geográfica de las instituciones, sus fuentes públicas o privadas de financiamiento y sus modelos educativos con propuestas curriculares de niveles de calidad diversos. Estas desigualdades se entrelazan, se reproducen y tienen como consecuencia su perdurabilidad.<sup>9</sup> Esto se refleja en el ingreso a la universidad, que sigue siendo sumamente restrictivo en la mayor parte de los países latinoamericanos y afecta especialmente a los sectores más pobres de la población.

Las altas tasas de desigualdad del continente se reflejan también en el sistema educativo y particularmente, en el más alto y competitivo nivel de enseñanza, el nivel universitario. No obstante, las menores posibilidades para los grupos vulnerables (entre los que se encuentran las mujeres), el incremento de la matrícula femenina se ha mantenido constante, con valores incluso cercanos a la paridad en algunas áreas del conocimiento.<sup>10</sup> Si bien, la selección de carrera tiene un componente del estereotipo de las actividades típicamente realizadas por

mujeres u hombres, esto se vuelve relevante en las áreas de la ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas que cuentan con baja participación femenina,<sup>11</sup> en tanto que actividades sociales, relacionadas al cuidado y administrativas cuentan con participación mayoritariamente femenina.

Otra evidencia de las desigualdades de género se manifiesta en la subrepresentación de las mujeres en puestos de toma de decisiones (directivos); este fenómeno global también lo enfrentan las universidades. Para 2010, las universidades europeas contaban con solo 10% de mujeres rectoras y la mayor representación de ellas en el máximo puesto universitario se registró en Suecia (43%).<sup>12</sup> Diversos aspectos abonan a esta situación, de manera general, el manejo organizacional de las empresas está basado en una serie de conductas, valores y mitos que legitiman la posición de las mujeres en puestos de menor jerarquía,<sup>13</sup> lo cual también ocurre en las IES. Adicionalmente, el proceso reproductivo, de crianza y de trabajos del cuidado que es primariamente desarrollado por mujeres, es tan demandante como el trabajo académico. Ambas son instituciones egoístas. También es importante considerar que las mujeres que escalan puestos en la IES, lo hacen con mayor frecuencia en los puestos de tipo administrativos, ya que la valoración del trabajo académico se enfoca a la publicación de artículos especializados en revistas de alto impacto y la obtención de fuentes de financiamiento.<sup>14</sup> Ambas actividades requieren para las mujeres mayor esfuerzo que el que hacen los hombres para cumplir con estos requisitos y escalar hacia el liderazgo.

### *Descripción y análisis del estudio*

Para la realización del presente estudio se utilizó un enfoque cuantitativo y un estudio de campo en once dependencias de la UMSNH, las cuales se seleccionaron y clasificaron por áreas del conocimiento, buscando tener representativi-

dad de la mayor cantidad de Dependencias de Educación Superior (DES) ubicadas en Morelia, toda vez que la UMSNH tienen campus en otros puntos del estado de Michoacán. Se recopiló información de la DES Ciencias Biológico Agropecuarias (CBA), de tres dependencias; dos de la DES de Ingenierías, tres de la DES Humanidades (Hum) y tres de la DES Ciencias Económico Administrativas (CEA). Faltó la representación la DES Ciencias de la Salud. Los datos representan una fotografía de la situación en febrero y marzo 2020. Como primera instancia para obtener la información, se recurrió a las facultades y cuando los datos no estuvieron accesibles se solicitaron a Control Escolar y Planeación Universitaria. Con todo ello se buscó atender los aspectos: a) el grado de habilitación y reconocimientos académicos de docentes; b) número de estudiantes de licenciatura y posgrados; c) personal administrativo y de intendencia y d) personal directivo. En todos los casos se buscó tener datos desagregados por sexo. Una vez obtenidos los datos, se procedió a realizar un análisis descriptivo y crítico y a elaborar las respectivas gráficas (Microsoft-Excel), para generar un diagnóstico, que servirá de base

para plantear estrategias y propuestas al las instancias correspondientes del ámbito universitario.

### Resultados: personal docente

En lo referente al total del personal académico (sin desagregar por nivel de habilitación), se observó que existe una mayor presencia de H que de M, que en el promedio general alcanza 64.5% H vs 35.5% M. El análisis por DES, evidenció la prevalencia de H en todas las facultades analizadas, excepto en CBA, la cual cuenta con mayor porcentaje de M docentes con licenciatura, en Hum con doctorado (tabla 1). Las mayores desigualdades se encontraron en la DES de Ingenierías y en la que se registró 85% de H vs 15% M. Si bien, la mayor falta de paridad se observó en Ingeniería Eléctrica, con H (92%) y M (8%). Por su parte las dependencias que conforman la DES de Económico Administrativas presentaron 74.7% de H y 25.3% de M; en dicha DES fue el Instituto de Investigaciones Económico Empresariales (ININEE) el que mantuvo la mayor inequidad de H (86%) y M (14%) (Figura 1A). Esta tendencia es similar en las universidades de la región Centro Occidente con mayor porcentaje de docentes varones (> 60%) que mujeres.<sup>15</sup>

**Tabla 1.** Porcentajes  $\pm$  desviaciones estándar del personal académico (PA) en datos desagregados por sexo y por grado de habilitación de acuerdo a datos oficiales obtenidos para 2020, a través de las facultades estudiadas, del Depto de Control Escolar y Depto de Planeación Universitaria. Dependencias de Educación Superior (DES) de Ciencias Biológico Agropecuarias: CBA; Ingenierías: Ing.; Humanidades: Hum; Ciencias Económico Administrativas: CEA.

*Fuente:* elaboración propia.

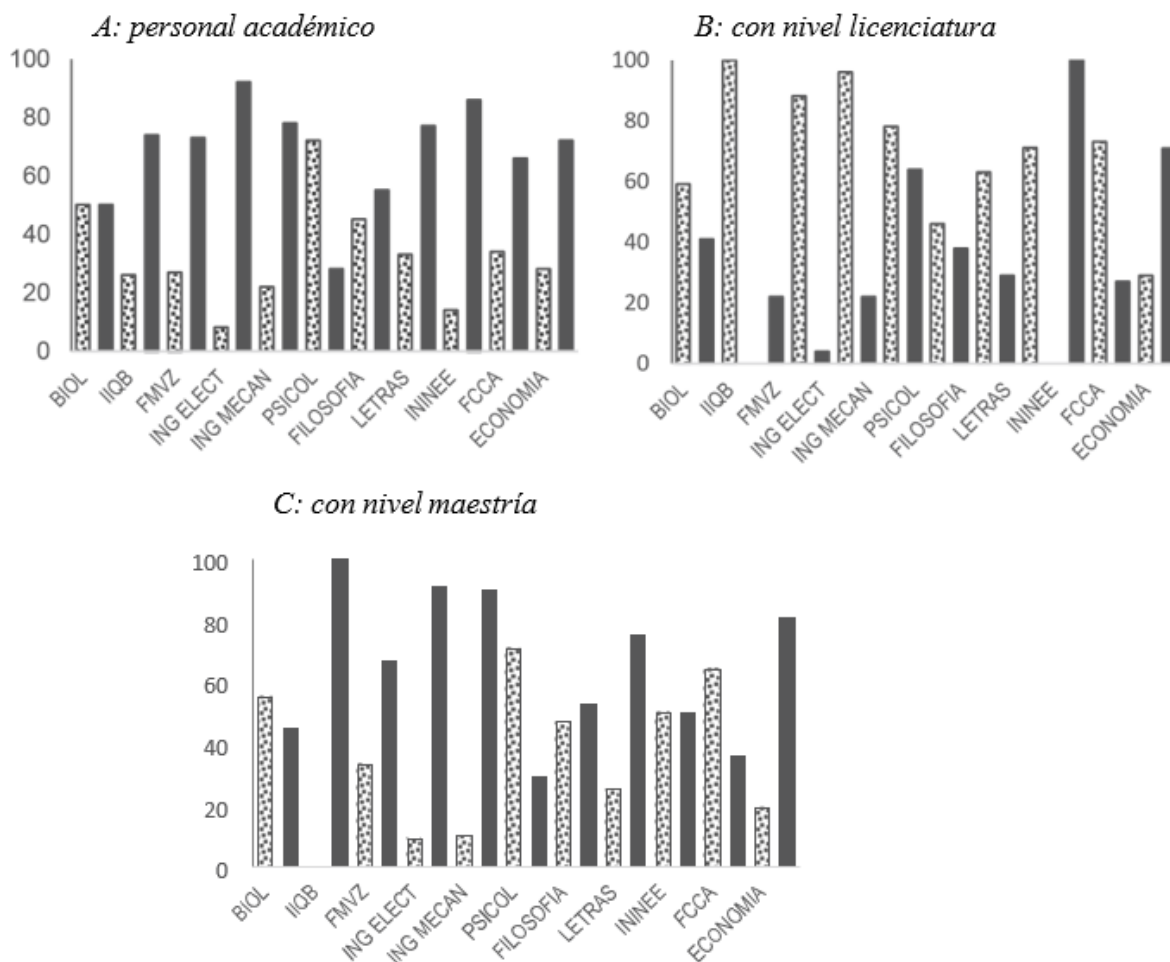
DES	Personal académico			PA con licenciatura			PA con maestría			PA con doctorado			Perfil PRODEP			Miembro del SNI		
CBA	65.7	$\pm$	11	43	$\pm$	44	70.7	$\pm$	28	74	$\pm$	15	66	$\pm$	16	70.7	$\pm$	16
	<i>34.3</i>	$\pm$	<i>13</i>	<i>60.3</i>	$\pm$	<i>40</i>	<i>29.3</i>	$\pm$	<i>28</i>	<i>29.3</i>	$\pm$	<i>28</i>	<i>37.3</i>	$\pm$	<i>17</i>	<i>29.3</i>	$\pm$	<i>6.1</i>
Ing.	85	$\pm$	9.9	87	$\pm$	13	90.5	$\pm$	0.7	81	$\pm$	11	85.5	$\pm$	8.5	85	$\pm$	8.5
	<i>15</i>	$\pm$	<i>9.9</i>	<i>13</i>	$\pm$	<i>7</i>	<i>9.5</i>	$\pm$	<i>0.7</i>	<i>19</i>	$\pm$	<i>11</i>	<i>14.5</i>	$\pm$	<i>21</i>	<i>15</i>	$\pm$	<i>8.5</i>
Hum	53.3	$\pm$	25	60	$\pm$	13	52.3	$\pm$	25	44.7	$\pm$	22	52	$\pm$	27	59	$\pm$	25
	<i>50</i>	$\pm$	<i>20</i>	<i>43.7</i>	$\pm$	<i>18</i>	<i>47.7</i>	$\pm$	<i>23</i>	<i>58.7</i>	$\pm$	<i>18</i>	<i>48</i>	$\pm$	<i>27</i>	<i>41</i>	$\pm$	<i>25</i>
CEA	74.7	$\pm$	10	66	$\pm$	37	55.7	$\pm$	23	72	$\pm$	17	78.3	$\pm$	7.5	72.3	$\pm$	9.2
	<i>25.3</i>	$\pm$	<i>10</i>	<i>34</i>	$\pm$	<i>37</i>	<i>44.3</i>	$\pm$	<i>23</i>	<i>28</i>	$\pm$	<i>17</i>	<i>21.7</i>	$\pm$	<i>7.5</i>	<i>27.2</i>	$\pm$	<i>9.2</i>

Números sin negritas, ni itálicas corresponden a hombres y, con itálicas y negritas, a mujeres.

Con respecto al grado de habilitación de docentes con licenciatura, en general se registró mayor porcentaje de H, las excepciones se presentaron en la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas (FCCA) (73% M), Psicología (64% M) y Biología (59% M). En el Instituto de Investigaciones Químico Biológicas (IIQB) y en el ININEE sólo se registraron mujeres docentes con licenciatura (Figura 1B), los H cuentan con

maestría o doctorado. A nivel de maestría se presentó mayor porcentaje de H que alcanzaron este nivel, si bien para Psicología, Biología y FCCA se presentó mayor porcentaje de M (71, 55 y 64% respectivamente). No obstante, en Psicología es un dato esperable, ya que la planta docente está conformada mayoritariamente por mujeres (Figura 1C).

**Figuras 1A, B y C.** Porcentajes de mujeres (barras con trama) y hombres docentes (barras sólidas) de la UMSNH. Datos para el primer trimestre 2022. *Fuente:* elaboración propia.



En el nivel de doctorado y de las distinciones del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP)<sup>16</sup> y del Sistema Nacional

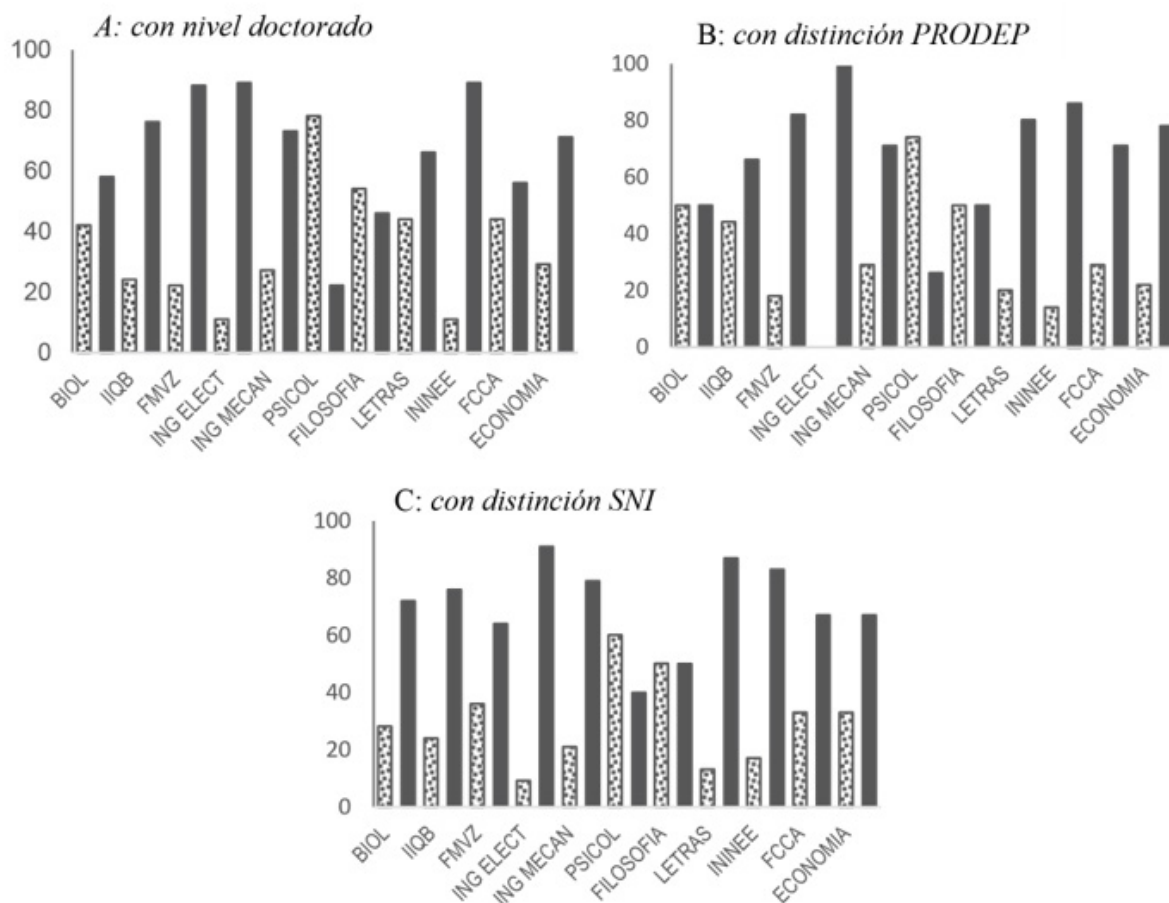
de Investigadores (SNI),<sup>17</sup> se observó un patrón semejante a lo previamente observado, con mayor cantidad de H que cuentan con estas

distinciones. Para el caso de las facultades de Psicología y Filosofía se contabilizó con mayor número de docentes M con doctorado (78 y 54% respectivamente). En el caso del perfil PRODEP, las facultades de Psicología y Biología alcanzaron un balance entre el porcentaje de H y M (50:50%); esta paridad se observa en la distinción SNI sólo en la Facultad de Filosofía (Figuras 2A, B y C). El promedio general de M y H con las distinciones PRODEP y SNI son similares a los observados en las universidades de la región centro occidente.<sup>18</sup>

El que menor número de mujeres alcancen algún nivel de posgrado tiene relación con la etapa reproductiva, que ocupa diferencialmente

a mujeres de hombres, ya que estos tienen una menor participación en los trabajos del cuidado. Lo anterior coincide con lo mencionado por Moreno,<sup>19</sup> que comenta que las mujeres con hijos, tienen menor disponibilidad de tiempo para realizar estudios de posgrado, pues dedican este al cuidado de los hijos, lo que corresponde a una penalización de la maternidad para las mujeres.<sup>20</sup> Lo anterior muestra como los estereotipos, además de establecer relaciones con lo típico o deseable para hombres y mujeres, también determinan las elecciones y los límites en función del género,<sup>21</sup> lo cual se transfiere a los espacios universitarios.

**Figuras 2A, B y C.** Porcentajes de mujeres (barras con trama) y hombres (barras sólidas) docentes en la UMSNH. Datos para el primer trimestre 2022. Fuente: elaboración propia.



### Personal administrativo

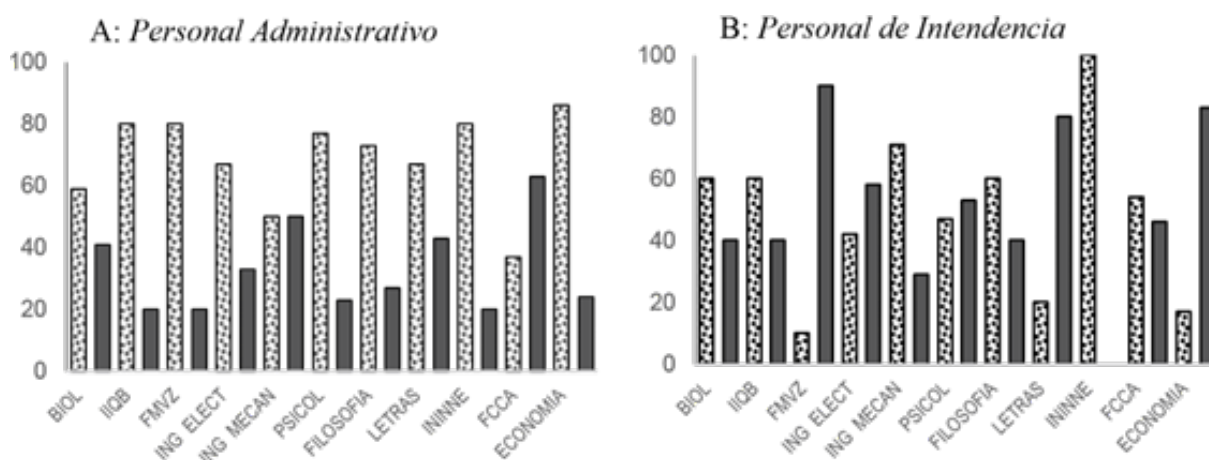
La participación de las mujeres en las actividades administrativas (secretarías, contadoras, laboratoristas, entre otros) está mayoritariamente realizada por mujeres (Figura 3A). Del total de los datos obtenidos para el personal administrativo, 66.6% es realizado por M vs 32.7% por H. Por su parte, en las actividades de intendencia, el porcentaje global de H que las realizan es 63.5%, vs 36.5% lo llevan a cabo las M. Aunque en la figura 3B se observa más elevadas algunas de las barras correspondientes a las mujeres, los datos de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia (FMVZ), Ingeniería Eléctrica, Letras y Economía, muestran diferencias muy marcadas que inclinan la balanza hacia los hombres. Lo anterior es interesante ya que se rompen los estereotipos de las actividades de H y M, siendo las actividades de limpieza típicamente

en el uso de máquinas y herramientas, lo que es una actividad más masculina. En el presente estudio se incluyó al personal administrativo y de intendencia, en tanto que otras investigaciones sobre el tema, solo se enfocan al sector estudiantil, docente y directivo, por lo cual no se establecen comparaciones.

### Estudiantado

Los datos del estudiantado de nivel licenciatura evidenciaron que siguen existiendo profesiones consideradas para mujeres u hombres. Las carreras de MVZ, ingenierías eléctrica y Mecánica registraron una mayor participación masculina en el nivel licenciatura (66, 89 y 91% respectivamente) y en maestría. En el nivel doctorado, las dos ingenierías tuvieron una presencia del 80% de H. Por su parte, los programas de Psi-

**Figuras 3.** Porcentajes de mujeres (barras con trama) y hombres (barras sólidas) entre el personal administrativo y de intendencia con diferentes niveles de contratación en la UMSNH. Datos para el primer trimestre 2022. Fuente: elaboración propia.



femeninas. Cabe mencionar que el formato de obtención de datos no permitió profundizar en por qué en estas dependencias hay más varones, pero en algunos espacios universitarios esto tiene relación con el tipo de actividades, como en FMVZ, ya que los intendentes participan en el mantenimiento de animales y en Ingeniería

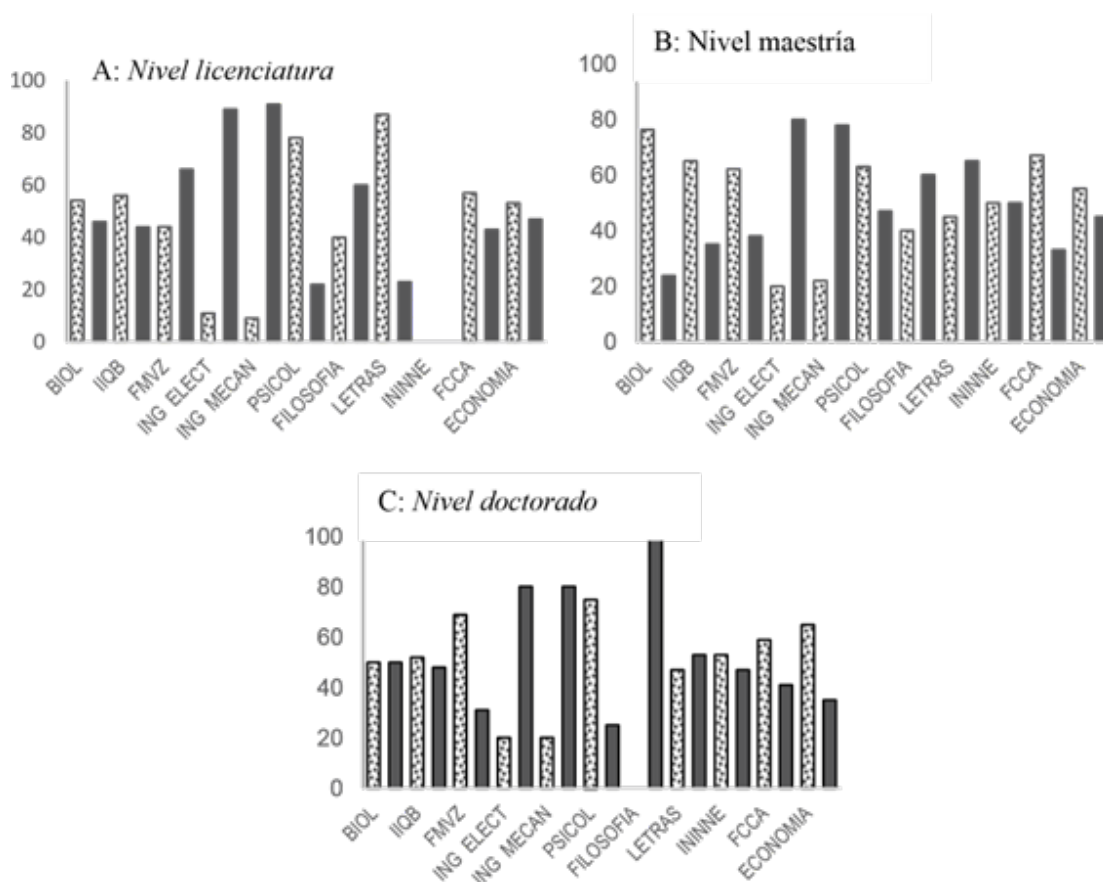
cología y Letras presentaron mayores porcentajes de mujeres (en licenciatura 78% y 87% M respectivamente) (Figura 4 A).

En el nivel maestría, la presencia de M fue más alta que de H en los programas de las facultades de Biología (76%), IIQB (65%), Veterinaria (62%) y FCCA (67%); estos valores

tienden a alcanzar un mayor balance a nivel de doctorado (50, 52, 69 y 59% M respectivamente). Para las ingenierías, se mantiene el patrón de un elevado porcentaje de H (80%) y reducido para M (20%), tanto en los nivel maestría como doctorado. En la carrera de Letras se reduce la inclusión de mujeres en ambos niveles de posgrado (45% maestría) y es mayor a nivel de doctorado (47%). En el caso del doctorado en Filosofía, para el momento en que se realizó el estudio (2020), las mujeres estaban ausentes, (Figuras 4B y C).

refleja en las ingenierías, así como la segregación al aumentar el nivel educativo. En particular, los autores Adrian De Garay y Gabriela Del Valle<sup>24</sup> califican como abrumadora la presencia de hombres en las ingenierías Civil, Eléctrica y Electrónica, pero sobre todo en ingeniería Mecánica y eléctrica, lo que coincide con la alta presencia de H en esta última licenciatura en la UMSNH. Comparativamente con los porcentajes de distribución de H y M por áreas del conocimiento, los datos de este estudio coinciden con lo evaluado para 2008-2009 por De Garay y Del

**Figura 4.** Porcentajes de estudiantes mujeres (barras con trama) y hombres (barras sólidas) en la UMSNH. Datos para el primer trimestre 2022. *Fuente:* elaboración propia.



En los trabajos de Buquet<sup>22</sup> y Valles<sup>23</sup> se menciona la distribución sesgada hacia los hombres en algunas áreas del conocimiento como las ciencias duras, lo que en el presente estudio se

Valle Díaz-Muñoz,<sup>25</sup> con la baja participación de las mujeres en las ingenierías (32%), por lo que esta se considera un área masculinizada. Es interesante hacer notar que incluso en países

como Rusia, Austria y Reino Unido, se mantiene esta tendencia de baja participación de mujeres en las ingenierías<sup>26</sup> (19% a 29%). Esta diferenciación en la distribución de mujeres y hombres en determinadas áreas del conocimiento, la explica Rosa Valle<sup>27</sup> como consecuencia de una especialización funcional, de acuerdo a la cual, los varones tienen mayor habilidad para el manejo del pensamiento abstracto y las mujeres cuentan con mayor manejo del conocimiento experimental, entre otras diferencias.

Resultados similares a los observados en este estudio se registraron en las instituciones universitarias de Turquía, con una participación mayor de mujeres en las áreas sociales, humanidades, artes, educación, salud y bienestar, en tanto que de manera general se cuenta con mayor número de hombres en los niveles de maestría y doctorado a excepción del área de salud y bienestar donde hay más mujeres cursando posgrados.<sup>28</sup> Rodríguez y Ojeda<sup>29</sup> comentan que cuando la proporción de estudiantes M rebasa el 20%, se pasa de una disciplina totalmente sesgada (masculinizada) a una en la que las M empiezan a ser visibles y con ello se inicia un cambio en las dinámicas. En el caso de las ingenierías de la UMSNH, se observa justo esa proporción de M que puede ser punto de partida para incrementar la matrícula femenina. Sin embargo, es necesario promover estos programas y dar alicientes para motivar a mayor número de mujeres a participar en estas carreras.

### Personal directivo

Los puestos de toma de decisión, como la dirección de una Facultad o un Instituto de Investigaciones, registran menor presencia de las M en comparación con los H, en tanto que en algunas facultades como Ingeniería Mecánica y Economía no se tiene todavía registro de directoras (Figura 5A). En Veterinaria fue sólo hasta 2022 que se tiene por primera vez una directora. La Facultad de Letras y el ININEE

han tenido paridad en sus puestos directivos con igual cantidad de H y M. Esta situación de escasa mujeres en puestos directivos se ve reflejada al más alto nivel en el rectorado, que en los 104 años de historia de la universidad, solo ha tenido una rectora. La UMSNH refleja las tendencias nacionales, ya que para el periodo 2006-2015 sólo se contaba con 13 rectoras y en 2015, sólo cuatro instituciones de educación superior contaban con mujeres rectoras.<sup>30</sup> En el nivel internacional, ya se mencionó que incluso países como Suecia no alcanzan la paridad de mujeres en los rectorados sino solo 43%.<sup>31</sup> Esta tendencia disminuye ligeramente conforme el cargo presenta “menor importancia”; para la Secretaría Administrativa destacan el IIQB, ININEE, Filosofía y Psicología que han tenido incluso más mujeres en este cargo (Figura 5C). En cuanto al puesto de subdirección, se observa falta de datos que son resultado de que algunas facultades no cuentan con esta división administrativa (Figura 5B).

Sólo la Facultad de Psicología ha contado con mayor cantidad de mujeres (60%) que de hombres (40%) en este puesto, lo que se justifica por la mayor presencia de docentes mujeres. La Secretaría Académica ha sido ejercida mayoritariamente por hombres, con las excepciones de Psicología y FCCA (Figura 5D). Por su parte, la Coordinación del Posgrado representa también un espacio al que pocas muy mujeres han accedido y destaca la Facultad de Psicología con paridad en la representación de H y M en este puesto (Figura 5E).

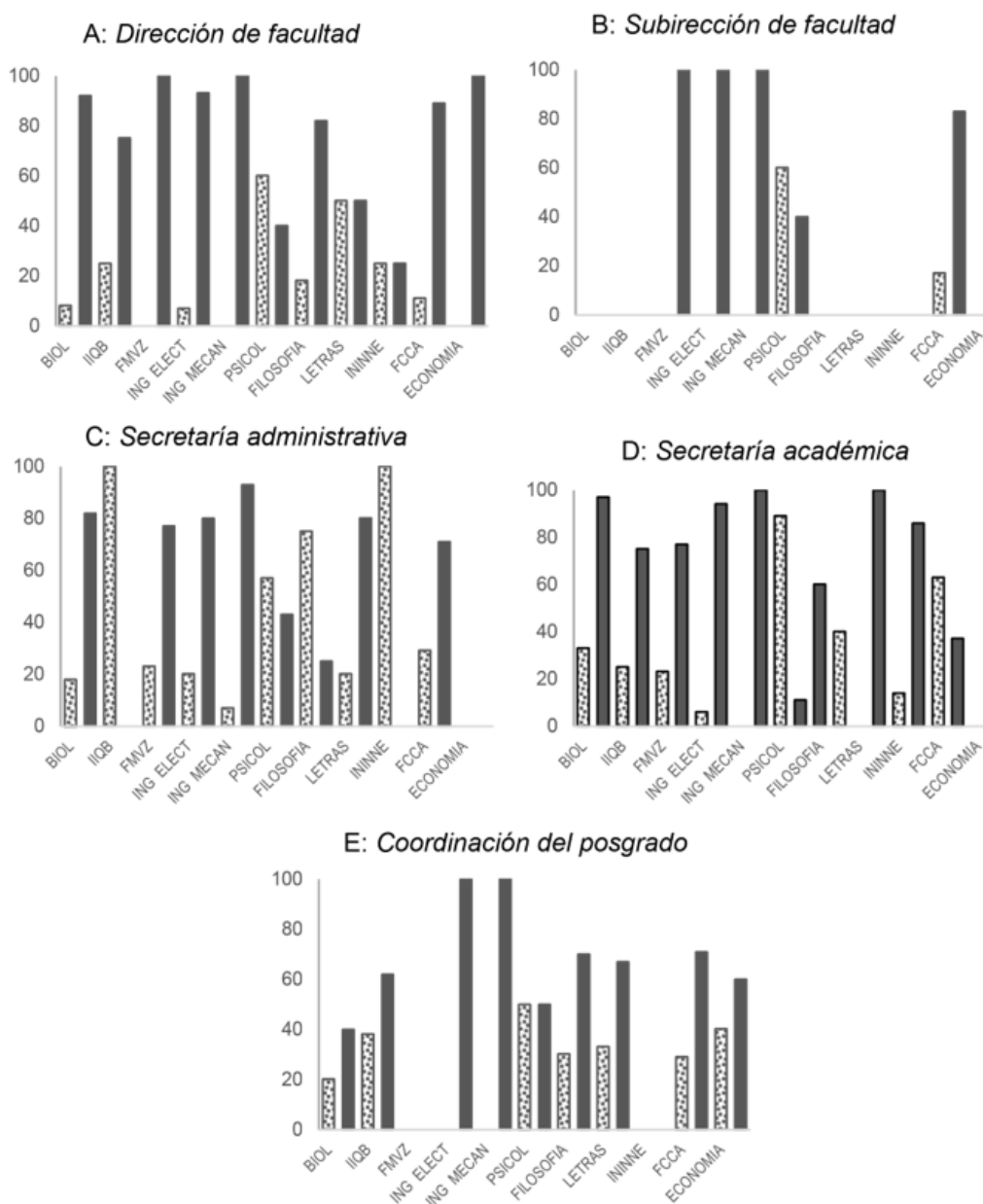
La inclusión de las mujeres en los diversos cargos directivos, refleja cómo los espacios académicos están impregnados con los ordenamientos y estereotipos de género y como las actividades del cuidado que las mujeres realizan les impide una inclusión semejante a la de los hombres en las actividades académicas.<sup>32</sup> Por ello, la realización de este tipo de estudios permite visibilizar la situación de las mujeres en sus diversos roles dentro de la universidad, así

como las inequidades que impiden la verdadera inclusión de las mujeres en los espacios universitarios, pues si bien ya forman parte de estos, aún no logran una participación y trascendencia similar a la de los varones. Por ello el siguiente paso debe ser el planteamiento de estrategias para transitar hacia la equidad y justicia.

### *Hacia la paridad de género*

Como resultado de las luchas de las mujeres y el compromiso de la primera legislatura paritaria de la historia de México (junio 2019), se aprobaron reformas a la Constitución Política para incorporar la paridad en el ámbito político.

**Figura 5.** Porcentajes de mujeres (barras con trama) y hombres (barras sólidas) en puestos directivos en la UMSNH por el primer trimestre 2022. *Fuente:* elaboración propia.



Esto resalta que la paridad de género es un principio constitucional que se refiere a la participación equilibrada, justa, legal y real de las mujeres. Lo anterior asegura una representación igualitaria en la vida democrática de México. Para las IES, esto implicaría que tanto mujeres como hombres deben tener una representación equivalente a todos los niveles incluyendo los puestos de toma de decisiones. Sin embargo, aún enfrentamos resistencias en una sociedad machista y patriarcal en la que prevalecen roles y estereotipos que se traducen en discriminación, desigualdad y en violencia contra las mujeres por razón de género. Los avances en la incorporación de las mujeres a las universidades están soportados por las recomendaciones realizadas por la Convención para la Eliminación de todas las formas de Violencia contra las Mujeres (CEDAW) y por la Conferencia Mundial de Educación Superior (1998).<sup>33</sup> Además, la reciente Ley General de Educación Superior (LGES) que se consolidó a nivel normativo en 2021 (DOF 24-04-2021)<sup>34</sup> incluye por primera vez la equidad y paridad para la Educación Superior y plantea la necesidad de alcanzar la paridad en puestos directivos, así como otras estrategias para favorecer la equidad en las IES.

No obstante, la desigualdad sigue estando presente a pesar de las políticas públicas que atienden a la democratización de la Educación Superior, ya que esta es vista desde los méritos académicos y no desde la etapa de vida de las mujeres, el estrato social, el género, la etnia o la calidad de la educación adquirida. La diferencia entre hombres y mujeres sigue existiendo en nuestro país, a pesar de los avances que se han experimentado en materia laboral resultado de los movimientos feministas.<sup>35</sup> Un primer paso para avanzar en la equidad de género y justicia incluye el conocer y visibilizar la situación actual de las mujeres al interior de las universidades para en una segunda etapa buscar y proponer estrategias que abonen a una mayor justicia.

### Reflexiones finales

Este diagnóstico permite resaltar la importancia de visibilizar la brecha de género al interior de la institución para en este y en momentos subsecuentes proponer acciones afirmativas a las autoridades correspondientes, para que se integren y se transite hacia la equidad de género al interior de sus dependencias. Futuros diagnósticos reflejarán los avances logrados. Al momento, los resultados obtenidos en esta investigación marcan áreas de oportunidad: acciones que deben encaminarse hacia la democratización de la enseñanza y hacia lograr una igualdad en las oportunidades laborales y de acceso a la educación en todas las áreas del conocimiento para las mujeres.

La paridad académica, laboral y en el estudiantado, no solo depende de las acciones implementadas por cada institución educativa, implica también un cambio cultural y social en la población mexicana. El que cada maestra y maestro dentro del aula logre transversalizar el enfoque de género en su salón de clases, fomentará una educación más sensible y una comunidad más incluyente. Si en lo sucesivo, las acciones con perspectiva de género se transversalizan e implementan como políticas institucionales generales y con carácter obligatorio para todas las dependencias universitarias, en unos años podremos avanzar hacia la paridad e igualdad de oportunidades al interior de las universidades.

Si bien las desigualdades por razones de género tienen causas estructurales y su discusión y propuestas tendrían que inscribirse en el mismo sentido, también se pueden realizar acciones, estrategias y políticas desde realidades concretas. Con ello, no se asume una postura simplista, sino que se invita a seguir estudiando, investigando y debatiendo desde y para las mujeres, en donde las mujeres académicas, administrativas y estudiantes, sean la materia de estudio con todas las problemáticas, desafíos y complejidad que conlleva.

La igualdad y paridad de género deberá ser aquello que nos permita seguir avanzando en los diferentes espacios de la vida y por supuesto en las formas de vivirlos. Habitar los espacios educativos y las universidades desde la igualdad, deberá ser el motor para relacionarnos y convivir de una forma más armónica, en donde mujeres y hombres tengan las mismas posibilidades de acceso al conocimiento, ciencia, tecnología, cultura y poder.

Este estudio evidencia que prevalecen las brechas de género, el sexismo en la educación y los techos de cristal, sin embargo, no podemos negar que ha habido avances, los cuales no son suficientes. Los *camino*s hacia la igualdad en la educación son procesos que implican cambios y transformaciones, por un lado, culturales, políticos y normativos y por otro, transformaciones subjetivas, epistemológicas y éticas.

### Citas

<sup>1</sup> Palomar, “La política de género en la educación superior”, p. 12.

<sup>2</sup> González y Gamboa, *Presencia de hombres y mujeres en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo*, p. 11.

<sup>3</sup> Martínez, “Práctica docente con equidad de género. Una guía de trabajo”, p. 135.

<sup>4</sup> Lamas, “La perspectiva de género”, p. 219.

<sup>5</sup> Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática e Instituto Nacional de las Mujeres, “Mujeres y hombres en México 2019”, pp. 123-129.

<sup>6</sup> Palomar, “La política de género en la educación superior”, p. 12.

<sup>7</sup> Barquet, “Reflexiones sobre teorías de género, hoy”, p. 9.

<sup>8</sup> Pacheco, “Liderazgos de mujeres en seis universidades mexicanas”, p. 96.

<sup>9</sup> Villa, *Expresiones de las desigualdades sociales en espacios universitarios asimétricos*, p. 40.

<sup>10</sup> Barron, *et al.*, “Mujeres universitarias y espacios de decisión: estudio comparativo en Instituciones de Educación Superior mexicanas”, pp. 39-56.

<sup>11</sup> García-Holgado, “La brecha de género en el sector STEM

en América Latina: una propuesta europea”, pp. 704-709.

<sup>12</sup> Del Pino, “Presencia de las mujeres en la alta gestión universitaria. Las universidades públicas en Chile”, pp. 176-198.

<sup>13</sup> Burkinshaw y White, “Fixing the women or fixing universities: Women in HE leadership”, pp. 30-44.

<sup>14</sup> Burkinshaw y White, “Fixing the women or fixing universities: Women in HE leadership”, pp. 30-44.

<sup>15</sup> Pacheco, “Liderazgos de mujeres en seis universidades mexicanas”, pp. 257-300.

<sup>16</sup> El PRODEP es un programa de fortalecimiento de los conocimientos y habilidades para el desempeño de las funciones del personal docente.

<sup>17</sup> El SNI es un programa federal que da reconocimiento a las personas dedicadas al desarrollo de la investigación científica, así como apoyo económico complementario.

<sup>18</sup> Pacheco, “Liderazgos de mujeres en seis universidades mexicanas”, pp. 257-300.

<sup>19</sup> Moreno, “Trayectorias educativas de las mujeres universitarias: efecto de los roles de género en el retorno al sistema educativo”, pp. 139-176.

<sup>20</sup> Bernard y Correll, “Normative discrimination and the motherhood penalty”, pp. 616-646.

<sup>21</sup> Çobanoğlu, “Gender Equality in Turkish Higher Education”, pp. 97-113.

<sup>22</sup> Buquet, “Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior: problemas conceptuales y prácticos”, pp. 211-225.

<sup>23</sup> Valles, “¿Liderazgo transaccional o transformacional? El discurso de cinco rectoras de universidades mexicanas: una aproximación”, pp. 324-348.

<sup>24</sup> De Garay y Del Valle-Díaz-Muñoz, “Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México”, p. 10.

<sup>25</sup> De Garay y Del Valle-Díaz-Muñoz, “Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México”, pp. 3-30.

<sup>26</sup> Sishchuk, “Gender effect in postgraduate studies at higher technical institutions in Russia, Austria and the UK”, pp. 186-192.

<sup>27</sup> Valles, “¿Liderazgo transaccional o transformacional? El discurso de cinco rectoras de universidades mexicanas: una aproximación”, pp. 324-348.

<sup>28</sup> Çobanoğlu, “Gender Equality in Turkish Higher Education”, pp. 97-113.

<sup>29</sup> Rodríguez y Ojeda, “Liderazgos de las mujeres en la Universidad Autónoma de Sinaloa”, pp. 221-255.

<sup>30</sup> Valles, “¿Liderazgo transaccional o transformacional? El discurso de cinco rectoras de universidades mexicanas: una aproximación”, pp. 324-348.

<sup>31</sup> Del Pino, “Presencia de las mujeres en la alta gestión universitaria. Las universidades públicas en Chile”, pp. 176-198.

<sup>32</sup> Buquet, “Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior: problemas conceptuales y prácticos”, pp. 211-225.

<sup>33</sup> Barron, “Mujeres universitarias y espacios de decisión: estudio comparativo en Instituciones de Educación Superior mexicanas”, pp. 39-56.

<sup>34</sup> DOF, Ley General de Educación Superior.

<sup>35</sup> Villa *et al.*, “Expresiones de las desigualdades sociales en espacios universitarios asimétricos”, pp. 7-55.

## Fuentes

### Bibliografía

Barquet, Mercedes, “Reflexiones sobre teorías de género, hoy”, en *Rev. Umbr. Sc. Soc.*, núm. 11 (2002), pp. 9-38.

Barrón, Arreola, Karla Susana, Madera Pacheco, Jesús Antonio, y Cayeros López, Laura Isabel, “Mujeres universitarias y espacios de decisión: estudio comparativo en Instituciones de Educación Superior mexicanas”, en *RESU*, vol. 47, núm. 188 (2018), pp. 39-56. <https://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v47n188/0185-2760-resu-47-188-39.pdf>

Benard, Stephen y Correll, Shelley J., “Normative discrimination and the motherhood penalty”, en *Gend. Soc.*, vol. 24, núm. 5 (2010), pp. 616-646.

Burkinshaw, Paula y White, Kate, “Fixing the women or fixing universities: Women in HE leadership”, en *Adm. Sci.*, vol. 7, núm. 3 (2017), pp. 30-44. <https://www.mdpi.com/2076-3387/7/3/30/htm>

Buquet Corleto, Ana Gabriela, “Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior: Problemas conceptuales y prácticos”, en *Perfiles Educ.*, núm.

33 (2011), pp. 211-225. <https://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v33nspe/v33nspea18.pdf>

Çobanoglu, Fatma, “Gender Equality in Turkish Higher Education”, en *Int. J. High. Educ.*, vol. 7, núm. 5 (2018), pp. 97-113. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ries/v3n6/v3n6a1.pdf>

De Garay, Adrián, y del Valle-Díaz-Muñoz, Gabriela, “Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México”, en *Rev. Iberoam. de Educ. Super.*, vol. 3, núm. 6 (2012), pp. 3-30. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ries/v3n6/v3n6a1.pdf>

Del Pino Arriagada, Sara, Vallejos Cartes, Rosana, Améstica-Rivas, Luis, y Cornejo-Saavedra, Edinson, “Presencia de las mujeres en la alta gestión universitaria. Las universidades públicas en Chile”, en *Pág. de Educ.*, vol. 11, núm. 2 (2018), pp. 176-198. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/pe/v11n2/1688-7468-pe-11-02-176.pdf>

Diario Oficial de la Federación de México (2021, 20 de abril). Ley General de Educación Superior. Secretaría de Educación Pública. <https://sidof.segob.gob.mx/notas/5616253> [Consultado el 8 septiembre de 2022].

García-Holgado, Alicia, Camacho Díaz, Amparo y García-Peñalvo, Francisco. J. “La brecha de género en el sector STEM en América Latina: Una propuesta europea”, V Congreso Internacional sobre Aprendizaje, Innovación y Competitividad (CINAIC 2019), del 9 al 11 de octubre de 2019, Madrid, España. pp. 704-709. DOI: 10-26754/CINAIC.2019.0143

González Buitrón, María Arcelia y Gamboa Soliz, Flor de María, *Presencia de hombres y mujeres en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo*, Morelia, UMSNH, 2010, p. 11.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática e Instituto Nacional de las Mujeres. “Mujeres y hombres en México 2019”, México, INEGI, 2019, pp. 123-129. [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/MMH\\_2019.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MMH_2019.pdf)

- Lamas, Martha, “La perspectiva de género”, en *Rev. Nva. Antropol.*, vol VIII, núm. 30 (2019), pp. 216-229.
- Martínez Moscoso, Dolores Maritza, “Práctica docente con equidad de género. Una guía de trabajo”, Guadalajara, Universidad de Guadalajara, Centro de Estudios de Género, Amaya Ediciones, 2012, pp. 135-140.
- Moreno Sosa, Maribel, “Trayectorias educativas de las mujeres universitarias: efecto de los roles de género en el retorno al sistema educativo”, en *Rev. Estud. Gen. La Ventana*, vol. 5, núm. 47 (2018), pp. 139-176. <https://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v5n47/1405-9436-laven-5-47-00139.pdf>
- Pacheco, Ladrón de Guevara, Lourdes C., *Armonización de la vida laboral y familiar en las académicas mexicanas: Jalisco, Guerrero, Michoacán y Nayarit*, México, Universidad Autónoma de Nayarit, 2017, pp. 95-131.
- Pacheco, Ladrón de Guevara, Lourdes C., “Liderazgos de mujeres en seis universidades mexicanas”, En: Pacheco, Ladrón de Guevara, Lourdes C. (Coord.), *¿Por qué no hay rectoras en México?* México, Universidad Autónoma de Nayarit, Juan Pablos Editor, 2021, pp. 257-300.
- Palomar Vereá, Cristina, “La política de género en la educación superior”, en *Rev. Estud. Gen. La Ventana*, núm. 21 (2005), pp. 11-12. [https://ses.unam.mx/cursos2007/pdf/genero\\_politica.pdf](https://ses.unam.mx/cursos2007/pdf/genero_politica.pdf)
- Rodríguez Pérez, Beatriz Eugenia y Ojeda Esquerri, Lydia Gpe., “Liderazgos de las mujeres en la Universidad Autónoma de Sinaloa”, en Pacheco, Ladrón de Guevara, Lourdes C. (Coord.), *¿Por qué no hay rectoras en México?*, México, Universidad Autónoma de Nayarit, Juan Pablos Editor, 2021, pp. 221-255.
- Sishchuk, Julia M., Gerasimova, Irina. G., Oblova, Irina S., Bykova, Elena, y Zheltukhina, Marina, “Gender effect in postgraduate studies at higher technical institutions in Russia, Austria and the UK”, en *Glob. J. Eng. Educ.*, vol. 22, núm. 3 (2020), pp. 186-192. <http://www.wiete.com.au/journals/GJEE/Publish/vol22no3/07-Gerasimova-I.pdf>
- Valles Ruiz, Rosa María, “¿Liderazgo transaccional o transformacional? El discurso de cinco rectoras de universidades mexicanas: una aproximación”, en *Janwa Pana*, vol. 18, núm. 2 (2019), pp. 324-348. <https://www.redalyc.org/journal/5880/588066550009/588066550009.pdf>
- Villa Lever, Lorenza, “Introducción”, en: Villa Lever, Lorenza y Canales Sánchez, Alejandro, y Hamui Sutton, Mery, *Expresiones de las desigualdades sociales en espacios universitarios asimétricos*, México, UNAM, CONACYT, 2017, pp. 7-55.