

# El alcance de la equidad de género en las Instituciones de Educación Superior, más allá de la ley escrita

## Scope of gender equality in High Education Institutions, beyond the written law

Rebeca Aneli Rueda Jasso  
Facultad de Biología, UMSNH

Maribel Valdez Solis  
Universidad Virtual del Estado de Michoacán

### Resumen

En las Instituciones de Educación Superior (IES) existe un marco jurídico que establece igualdad de derechos entre hombres y mujeres, entre los que resalta la Ley de Educación Superior. En el caso de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH), en la práctica, los instrumentos normativos internos están atravesados por la cultura patriarcal que, a través de los usos, costumbres y estereotipos, mantienen una posición de poder para los varones sobre las mujeres. Con medidas normativas, institucionales y académicas en materia de equidad de género, en la UMSNH se busca promover una sociedad con igualdad de oportunidades y derechos para las mujeres. Por ello, el objetivo del presente estudio fue revisar las medidas aplicadas en la UMSNH tendientes a transitar hacia la equidad de género dentro de la universidad. Para ello se empleó una metodología de análisis de texto para revisar y comparar las normativas internas de la UMSNH y la Ley de Educación Superior en su actualización más reciente. Como resultado se identificaron áreas clave que requieren mayor atención y enfoque para avanzar hacia la equidad de género en la UMSNH.

*Palabras clave:* Instituciones de Educación Superior, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, equidad de género, educación, retos

### Abstract

In Higher Education Institutions (HEIs), there is a legal framework that establishes equal rights between men and women, prominently highlighted by the Higher Education Law. However, in the case of the Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH), the internal normative instruments are influenced by a patriarchal culture which, through customs, traditions, and stereotypes, maintain a position of power for men over women. Through normative, institutional, and academic measures regarding gender equity, the UMSNH seeks to promote a society with equal opportunities and rights for women. Therefore, the objective of this study was to review the measures applied at the UMSNH aimed at moving towards gender equity within the university. To this end, a text analysis methodology was used to review and compare the internal regulations of the UMSNH and the Higher Education Law in its most recent

update. As a result, key areas that require greater attention and focus were identified to advance towards gender equity in the UMSNH.

*Keywords:* Institutions of Higher Education, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, gender equality, education, challenges.

**Cómo citar este artículo:** Rebeca Aneli Rueda Jasso y Maribel Valdez Solis, “El alcance de la equidad de género en las Instituciones de Educación Superior, más allá de la ley escrita”, en *Dicere*, núm. 5 (enero-junio 2024), pp. 64-80.

**Recibido:** 28 de febrero 2023 • **Aprobado:** 31 de julio de 2023

### Metodología

La presente investigación empleó un diseño analítico para identificar los retos que tiene la UMSNH para alcanzar la equidad de género (EG) en su interior, más allá de la ley escrita. Esto con el fin de visualizar las medidas que ya han sido tomadas por la universidad y las que están pendientes en el marco de la Ley de Educación Superior. Se trata de una investigación documental con un alcance descriptivo, en donde se empleó la metodología de análisis del texto, ya que se basa en la consulta preponderante de documentos como fuentes de información. Para lo anterior, se recurrió a autores de referencia en el tema que nos ocupa, como Williams, Echeverría, Cayeros López, Fuentes Vásquez, Carranza y Mendoza, además de ser la bibliografía más reciente y, por tanto, próxima a la nueva legislación en la materia, representada por la Ley de Educación Superior. Las principales técnicas de recolección de información fueron: elaboración de fichas bibliográficas, audiográficas, videográficas, de información electrónica, hemerográficas, bibliografía anotada, búsqueda, clasificación, registro, sistematización y análisis de la información.

### Introducción

En las IES se establece un marco jurídico que busca promover la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, con especial énfasis en la Ley de Educación Superior. Sin embargo, al

enfocarnos en el caso específico de la UMSNH, se evidencia que en la práctica, los instrumentos normativos internos están influenciados por la arraigada cultura patriarcal. Esta cultura, a través de usos, costumbres y estereotipos arraigados, mantiene una posición de poder desigual para los varones en comparación con las mujeres.

Para abordar esta problemática, la UMSNH ha adoptado diversas medidas normativas, institucionales y académicas con el objetivo de fomentar una sociedad que propicie igualdad de oportunidades y derechos para todos sus miembros, independientemente de su género. La equidad de género se convierte así en una meta importante para la institución.

Con el propósito de evaluar el progreso hacia la equidad de género en la universidad, se llevó a cabo un estudio que se enfocó en revisar detalladamente las medidas implementadas en la UMSNH. El objetivo era analizar cómo estas medidas contribuyen a lograr una mayor equidad de género dentro de la comunidad universitaria. En este análisis, se compararon las normativas internas de la UMSNH con los lineamientos establecidos por la Ley de Educación Superior en su versión más reciente.

Los resultados del estudio revelaron que, a pesar de los esfuerzos institucionales, aún persisten barreras y desafíos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito académico y social dentro de la universidad.

En consecuencia, se identificaron áreas clave que requieren mayor atención y enfoque para avanzar hacia la equidad de género en la UMSNH. Estos hallazgos proporcionan una base sólida para la revisión y mejora de las políticas y prácticas internas, a fin de garantizar que las acciones emprendidas por la institución realmente promuevan la igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas involucradas en la comunidad universitaria. Además, este estudio resalta la importancia de continuar trabajando en conjunto con todos los actores relevantes para superar las barreras culturales y sociales que perpetúan la desigualdad de género en el ámbito educativo superior.

### *Equidad de género*

Los estudios de género dan cuenta que las mujeres habitan espacios educativos de injusticia, desigualdad, discriminación y violencia. El género es el conjunto de ideas, creencias, normas y valores que se confunden con el sexo biológico y que enmarcan una serie de características atribuidas tanto a los hombres (H) como a mujeres (M) del cómo deben de comportarse y relacionarse en una sociedad y momento histórico determinados.<sup>1</sup> Este constructo incluye un conjunto de expectativas y mandatos que limitan a las partes del binomio género y lo condicionan en diversos aspectos, incluyendo la toma de decisiones de sus vidas. No obstante, el peso del determinante ser M genera mayores limitaciones y desigualdades, que la suscriben al espacio privado, a la subordinación y a la realización de mayores esfuerzos para alcanzar metas similares a las de los H e incluso a ser víctimas de la violencia.

En respuesta al reconocimiento de la injusticia de género, se han realizado una serie de movimientos y demandas feministas que buscan que todas las dimensiones de la justicia incluyan, tanto dentro de los marcos normativos como en la práctica, los elementos necesarios

para erradicar la discriminación, opresión y violencia de género y que se promueva la EG.

### *La equidad de género en la educación superior*

La EG se sustenta en los Derechos Humanos Universales, que desde el artículo 1 proclaman que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos...”; en tanto que el artículo 2 remarca dichas libertades sin distinción de raza, color, sexo, entre otras. No obstante, el que hombres y mujeres tengan los mismos derechos aún no se cumple y se sigue presentado un índice de brecha de género (IBG) que evidencia aún un amplio camino por andar antes de alcanzar la plena EG. Los indicadores en los que se basa el IBG son: a) participación económica y oportunidad, b) educación, c) salud y supervivencia y d) participación política.<sup>2</sup>

Para el caso de México, la tasa de crecimiento porcentual del IBG entre 2006 a 2020 pasó de 0.6462 a 0.7649, lo que nos deja ligeramente por arriba del promedio de los países latinoamericanos (0.734) (en donde 0 es la falta total de EG y 1 la total igualdad entre H y M).<sup>3</sup>

Con respecto al factor educación, los datos de la Secretaría de Educación Pública 2018-2019,<sup>4</sup> marcan equidad e incluso una mayor presencia de mujeres estudiantes en el nivel educativo medio superior, con una eficiencia terminal de 69.2 vs 60.5% para M y H respectivamente. Para el ciclo 2020-2021,<sup>5</sup> estos valores se incrementaron para las M alcanzando 71.2 vs 62.2% para los H. En cuanto a la educación superior (2018-2019), no se presentan datos de eficiencia terminal sino la absorción de estudiantes por las IES. En 2020, los resultados muestran que en el nivel universitario no existió la paridad y 75% de los H accedieron a las universidades vs 69.7% de M. No obstante, durante 2021 (pandemia por SRAS-CoV-2), estos valores decrecieron a 62.6 y 64.7%, para M y H respectivamente. Ceci y colaboradores<sup>6</sup>

comentan que, si bien se ha alcanzado de manera general la paridad en las universidades, la revisión por áreas del conocimiento muestra que aquellas relacionadas con la ciencia, tecnología matemáticas e ingenierías, aún muestran diferencias y aunque la brecha de género ha disminuido, aún existe.

En cuanto a las académicas, su participación en las IES, está subrepresentada en el papel de tomadoras de decisiones (rectoras, coordinadoras, directoras).<sup>7</sup> De forma similar que para las estudiantes, su presencia está vinculada al área del conocimiento, de manera que en las áreas relacionadas con el cuidado, la administración y las humanidades hay una notoria participación femenina que puede incluso llegar a ser mayoritaria, en tanto que físico matemáticas e ingenierías cuentan con mayor porcentaje de H.

Si bien estos escenarios dejan ver la falta de equidad de género, existe otro factor que subraya las injusticias contra las mujeres en los espacios universitarios: la violencia sexual. El modelo socio-político-económico-cultural patriarcal y el sexismo se encuentran introyectados en las y los miembros de la comunidad universitaria que coinciden en los espacios de aprendizaje y llevan a este escenario sus propias versiones del modelo patriarcal, lo cual da origen a diversos tipos y grados de violencias, entre las que resalta la violencia sexual.<sup>8</sup> Dentro de este tipo de violencia, se identifica el hostigamiento, en el cual el perpetrador está violentando a una persona con quien mantiene una relación de subordinación. Por otro lado, el acoso también es una forma de violencia en la que no existe una relación jerárquica, pero sí un abuso de poder. En ambos casos se incluyen conductas verbales y físicas, lascivas o/y ofensivas con relación a la sexualidad de la persona sometida. El hostigamiento y el acoso sexual imponen en las víctimas afectaciones a su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad. Lo que, a su vez, impide su desarrollo y atenta contra su derecho a la igualdad.<sup>9</sup>

Investigaciones como las de Rosenthal y colaboradores<sup>10</sup> evidenciaron mayor incidencia de hostigamiento y acoso a las mujeres por parte del profesorado, estudiantado y personal administrativo, en comparación con sus compañeros varones. Adicionalmente, se registraron efectos postraumáticos que variaron en la profundidad de efecto en función de la severidad del acoso y de la cercanía de quien lo realizó.

En las universidades mexicanas también se experimentan violencias, las cuales suelen estar naturalizadas tanto por las víctimas como por los victimarios, motivo por el cual no se denuncian. Sin embargo, también esto puede ser resultado del miedo, de la falta de confianza en los procesos institucionales e incluso porque tanto el agresor como la víctima están atrapados en estereotipos sexistas que responsabilizan a la M en cierta medida, de provocar la agresión.<sup>11</sup> La tabla 1 resume diversos tipos de acoso y hostigamiento practicados en los espacios universitarios.<sup>12</sup>

Hasta hace poco tiempo, la mayoría de estas violencias de género (VG) estaban normalizadas y aceptadas (tabla 1). Sin embargo, luego de numerosos y continuos esfuerzos, se han visibilizado como violencias y se han comprendido sus efectos, así como la necesidad de sustituirlas por modelos de convivencia que transiten hacia la equidad y el respeto, basados en la justicia social, la democracia paritaria y los derechos humanos.

**Tabla 1. Tipologías del acoso sexual**

Tipología del acoso sexual	Acciones y prácticas del acoso sexual
Verbal	Comentarios en doble sentido, sexualizados, obscenos, confianzudos. Piropos burdos, morbosos y procaces. Chistes sexualizados y vulgares. Comparación con objetos sexuales. Resaltar habilidades académicas para acercarse. Grupo de estudiantes hacen complot para intimidar e incomodar. Llamar con la disculpa de la embriaguez fuera de horas. Hacer comentarios y propuestas sexuales veladas o abiertas con la disculpa de la embriaguez. Gritar palabras obscenas a manera de piropos.
Visual	Miradas morbosas, “escanear” con la mirada y ojos de perversión. Docentes: pasar al o a la estudiante al pizarrón para observarles. Tomar fotos sin consentimiento. Hablar frente a la compañera mirando a los pechos.
Físico	Contactos “casuales o accidentales”. Interrumpir el espacio personal, por ejemplo, al explicar algo al microscopio. Tocar el cabello, los hombros, la espalda. Dar masaje. Robar besos. Refregar el cuerpo o los genitales.
Extorsión	Proponer apoyos de clase o tutorías fuera de los espacios y horarios universitarios. Hacer entrega de calificaciones en privado y solicitar asistir en solitario. Poner malas notas sin razón. Reprobar sin razón.
Acoso u hostigamiento directo	Invitar a salir. Hacer propuestas sexuales veladas o directas.
En redes sociales (correo electrónico, <i>WhatsApp</i> y otros).	Enviar mensajes sin relación al trabajo académico. Enviar fotos. Compartir fotos de otras personas del entorno académico.

Fuente: Modificado de Fuentes, 2019.

### *Respaldo normativo*

La equidad de género en México se configura normativamente como una herramienta para alcanzar la igualdad entre H y M. Para ello se establecen medidas específicas con el objetivo acabar con las desigualdades de trato y de oportunidades, estas se conocen como acciones afirmativas. De ahí que la normatividad gire

en un primer momento en torno a la igualdad y en un segundo momento, hacia las acciones afirmativas. Como se detalla a continuación.

Es importante recordar que la igualdad formal se traduce en el derecho a la igualdad ante la ley, mientras que la igualdad material se traduce en el derecho a la igualdad en la ley; esto es, en la no discriminación en las relaciones sociales concretas, evitando así que se produzcan dife-

rencias o desigualdades por razones étnicas o culturales o por cualquier otra condición. Esto implica promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. La igualdad material se subdivide a su vez en dos dimensiones fundamentales:

- La igualdad como punto de partida, entendida “como no discriminación de ningún individuo en el ejercicio y desarrollo de sus aptitudes de cara a su participación en el proceso productivo, legislativo, cultural y en general, en cualquier faceta de la organización social”.<sup>13</sup>
- La igualdad como punto de llegada, entendida “como la consecuencia de un conjunto de medidas a tomar por los poderes públicos para el logro de una semejante calidad de vida y de una igual satisfacción de las necesidades humanas básicas”.<sup>14</sup>

En el caso de la legislación de México, está presente la igualdad como punto de partida entre hombres y mujeres en el artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en donde a la letra se establece: “La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia”.<sup>15</sup> Por otro lado, el artículo 1 de la misma Constitución establece la igualdad entre todas las personas al prohibir la discriminación en los siguientes términos: “...Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.<sup>16</sup>

Sin embargo, seguimos trabajando en una igualdad como punto de llegada, mediante leyes, protocolos, programas de gobierno y demás

acciones afirmativas. De ahí que la Constitución empleó en su artículo 3, párrafo cuarto, el término “igualdad sustantiva”. Al respecto, tenemos que el Instituto Nacional de las Mujeres define a la igualdad sustantiva como: “el acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales”.<sup>17</sup> Para hacer posible este acceso es que se creó la figura de “acciones afirmativas”. Estas últimas son entendidas como: “acciones especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, aplicables en tanto subsista la desigualdad de trato y oportunidades de las mujeres respecto a los hombres”.<sup>18</sup> Dichas acciones se encuentran respaldadas por los siguientes instrumentos normativos nacionales.

Concretamente, el término “equidad de género” solo se menciona en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 6, apartado A, fracción VIII, párrafo 11, como una acción afirmativa, en donde se establece la obligación de procurar la equidad de género en la conformación del Instituto Nacional de Acceso a la Información (INAI).<sup>19</sup>

Por su parte, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, establece en dos artículos, la posibilidad de realizar acciones afirmativas en los siguientes términos:

Artículo 1.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Artículo 2.- Corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el

pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.<sup>20</sup>

Aunado a lo anterior, tenemos que la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres instaure como uno de sus principios rectores la equidad.<sup>21</sup> Además, contiene en su artículo 12, fracción V,<sup>22</sup> la obligación del Gobierno Federal de: “Garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas...” Reiterando esta obligación en su artículo 17, en donde establece que:

La Política Nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural.<sup>23</sup>

En lo que refiere al sector educativo nacional, tenemos que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece la obligación de la Secretaría de Educación Pública de “Definir en las políticas educativas los principios de igualdad, equidad y no discriminación entre mujeres y hombres y el respeto pleno a los derechos humanos”.<sup>24</sup> En el mismo sentido, esta ley instaure la obligación de los municipios de “Promover programas educativos sobre la igualdad y la equidad entre los géneros para eliminar la violencia contra las mujeres”.<sup>25</sup> Lo anterior en razón de que en el ámbito educativo resulta especialmente necesario garantizar la igualdad sustantiva, mediante la equidad. Esto por ser la educación la base que permitirá eliminar las brechas de desigualdad en la sociedad. Por ello, es en los espacios de formación educativa en donde se puede promover o limitar el desarrollo de los estudiantes en igualdad de oportunidades.

Desafortunadamente, a pesar de los avances conquistados en la materia, las mujeres siguen siendo segregadas vertical y horizontalmente, ya que no tienen participación representativa en los puestos de autoridad y de toma de decisiones (segregación vertical), ni en su distribución paritaria en las distintas esferas del conocimiento (segregación horizontal). Lo anterior impacta negativamente en su desarrollo profesional dentro y fuera de las universidades. De lo previamente expresado, podemos ver la necesidad de que la educación se rija por el principio de equidad e igualdad. Esta necesidad se buscó que quedará cubierta por la nueva Ley de Educación Superior, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 20 de abril de 2021.

Esta nueva ley contempla la equidad (en general, no de género) como un principio rector de toda la política educativa del país.<sup>26</sup> Por ello, se erige a la equidad como: a) criterio obligado en el otorgamiento de apoyos académicos a estudiantes;<sup>27</sup> b) en el establecimiento y extensión de las IES o la creación de programas educativos;<sup>28</sup> c) en el diseño e implementación de programas de expansión y diversificación de la oferta educativa de tipo superior;<sup>29</sup> d) en la propuesta y diseño de estrategias para hacer efectiva la obligatoriedad de la educación superior en las entidades federativas, así como su reorientación;<sup>30</sup> e) en la integración de los presupuestos correspondientes y asignación de recursos del fondo federal especial destinado a asegurar a largo plazo los recursos económicos suficientes para la obligatoriedad, de manera gradual, de los servicios de educación superior;<sup>31</sup> f) como base para la elaboración de políticas en materia de educación superior referentes al acceso a este derecho humano;<sup>32</sup> pero también g) en lo relativo a las funciones académicas de enseñanza, investigación, extensión y difusión cultural, así como en las actividades administrativas y directivas;<sup>33</sup> y h) como requisito para el otorgamiento del reconocimiento a la gestión institucional y excelencia educativa, en el caso

de las instituciones particulares.<sup>34</sup> En el mismo sentido, el artículo 31 de la Ley de Educación Superior establece el logro de la equidad como uno de los tres objetos de la educación normal y de formación docente.<sup>35</sup> Si bien, ninguna de estas disposiciones habla específicamente de equidad de género, podemos tomarlas como positivas en la materia por abrir el camino hacia un entorno educativo equitativo y posteriormente, igualitario.

Por otro lado, la equidad de género se configura como una herramienta para alcanzar la igualdad de género al encontrarse clara y reiteradamente erigida en la Ley de Educación Superior como objetivo a alcanzar en el ámbito educativo. Particularmente, mediante las siguientes disposiciones:

Artículo 49, fracción XVI. Este artículo insta a las atribuciones de las autoridades educativas federales y de las entidades federativas que realizan de forma concurrente. La fracción en mención establece como una de esas atribuciones la de: “Fomentar la igualdad de género y las condiciones de equidad entre el personal académico a cargo de las tareas de docencia, investigación, extensión y difusión de la cultura”.<sup>36</sup>

Artículo 7, fracción V. La educación superior fomentará el desarrollo humano integral del estudiante en la construcción de saberes con base a la construcción de relaciones sociales, económicas y culturales basadas en la igualdad entre los géneros y el respeto de los derechos humanos.

Artículo 10, fracciones XVIII y XIX. La promoción de medidas que eliminen los estereotipos de género en los planes y programas de estudio que imparten las IES y la promoción y respeto de la igualdad entre M y H, generando alternativas para erradicar cualquier tipo y modalidad de violencia de género en las IES. Todos estos son criterios para la elaboración de políticas en materia de educación superior.

Artículo 21. Las acciones de las autoridades educativas y las IES, en el ámbito de sus respectivas competencias responderán a la diversidad

lingüística, regional y sociocultural del país, las desigualdades de género, así como de la población rural dispersa y grupos migratorios, además de las características y necesidades específicas de sectores de la población donde se imparta la educación superior.

Artículo 37. Las autoridades educativas y las IES, en ejercicio de sus atribuciones, promoverán de manera coordinada la creación de modelos y programas educativos, así como acciones afirmativas que eliminen las desigualdades y la discriminación por razones económicas, de origen étnico, lingüísticas, de género, de discapacidad o cualquier otra, que garanticen el acceso, permanencia, continuidad y egreso oportuno equilibrado entre mujeres y hombres en los programas de educación superior.

Artículo 42. Las IES, con el apoyo de las autoridades respectivas, en sus ámbitos de competencia, promoverán las medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la de género, así como para la protección del bienestar físico, mental y social de sus estudiantes y del personal que labore en ellas. Dichas medidas se basarán en diagnósticos y estudios de las actividades académicas, escolares y administrativas para lograr una detección y atención oportuna de los factores de riesgo, violencia y discriminación, estableciendo protocolos de atención y proporcionando, en su caso, servicios de orientación y apoyo de trabajo social, médico y psicológico. Las acciones derivadas para el cumplimiento de este artículo respetarán la protección de datos personales y la privacidad de estudiantes y del personal que reciba los servicios.

Adicional a estas disposiciones, la Ley de Educación Superior contempla en su artículo 43, una serie de medidas que deben tomar las IES, en el ámbito de su competencia, conforme a sus procedimientos normativos y de acuerdo con sus características, a fin de garantizar que estas se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, en específico la de género y de discriminación hacia las M y así, garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior. Estas medidas se prevén para



tres ámbitos: institucional, académico y en el entorno de la prestación del servicio.

En el ámbito institucional se promoverá:

- a) Realizar y emitir diagnósticos, programas y protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia; en el caso de la violencia contra las mujeres, se excluirán las medidas de conciliación o equivalentes como medio de solución de controversias.
- b) Crear instancias con personal capacitado para la operación y seguimiento de protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres.
- c) Adoptar medidas para considerar la violencia que se ejerce contra las mujeres como causa especialmente grave de responsabilidad.
- d) Aplicar programas que permitan la detección temprana de los problemas, de los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres en las IES, para proporcionar una primera respuesta urgente a las alumnas que la sufren.
- e) Realizar acciones formativas y de capacitación a toda la comunidad de las IES en materia de derechos humanos, así como de la importancia de la transversalización de la perspectiva de género.
- f) Promover la cultura de la denuncia de la violencia de género en las IES.
- g) Crear una instancia para la igualdad de género cuya función sea la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones que lleve a cabo la institución.

En el ámbito académico:

- a) Incorporar contenidos educativos con perspectiva de género que fomenten la igualdad sustantiva y contribuyan a la eliminación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres, así como los estereotipos de género y que estén basados en la idea de la superioridad o inferioridad de uno de los sexos.

- b) Desarrollar la investigación multidisciplinaria encaminada a crear modelos para la detección y erradicación de la violencia contra las mujeres en las IES.

En el entorno de la prestación del servicio:

- a) Fomentar senderos seguros dentro y fuera de las instalaciones de las IES.
- b) Promover el mejoramiento del entorno urbano de las IES, así como de su infraestructura para la generación de condiciones de seguridad de las mujeres.
- c) Dignificar las instalaciones sanitarias con la implementación de medidas que respeten los derechos y la dignidad de las mujeres y se constituyan como espacios libres de violencia.
- d) Fomentar medidas en el transporte público para garantizar la seguridad de las alumnas, académicas y trabajadoras de las IES en los trayectos relacionados con sus actividades académicas y laborales, respectivamente.
- e) Promover el transporte escolar exclusivo para mujeres. Las medidas establecidas en la fracción III de este artículo serán complementarias y coadyuvantes a las que realicen las autoridades respectivas en el ámbito de su competencia. La instancia para la igualdad de género dentro de la estructura de las IES será la encargada de realizar el seguimiento de las acciones a las que se refiere este artículo.

A continuación, se presenta el análisis del cumplimiento de estas medidas en el caso concreto de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

### *Medidas tomadas por la UMSNH en materia de equidad e igualdad de género*

La UMSNH ha realizado una serie de medidas a fin de garantizar que sus espacios educativos, de educación media superior y superior, se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, en específico la de género, y de discriminación hacia las mujeres. Ello con el objetivo de garantizar a su estudian-

tado el acceso pleno al derecho a la educación superior. Estas acciones se encuentran divididas en el ámbito institucional (tabla 2), en el ámbito académico (tabla 3) y en el entorno de la prestación del servicio social (tabla 4). A continuación, se analizan todas ellas.

<b>Tabla 2.</b> Medidas establecidas por la Ley de Educación Superior y las tomadas por la UMSNH en el ámbito institucional	
Medida contemplada en la Ley de Educación Superior	Medida implementada en la UMSNH
Emisión de diagnósticos, programas y protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia; en el caso de la violencia contra las mujeres, se excluirán las medidas de conciliación o equivalentes como medio de solución de controversias.	La UMSNH emitió el 1 de febrero de 2017 el Protocolo para la Prevención, Actuación y Erradicación de la Violencia de Género en la UMSNH (en adelante PG). Dicho protocolo establece pautas específicas para la prevención y detección de la violencia contra la M, así como de canalización y atención de sus víctimas. <sup>37</sup> Asimismo, se cuenta con un número telefónico y <i>WhatsApp</i> para alertas de género, en proceso de difundirse en todas las páginas oficiales.
Creación de instancias con personal capacitado para la operación y seguimiento de protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres.	A la par de la emisión del PG debió haberse creado una instancia con personal capacitado para su operación y seguimiento. Estas funciones se le asignaron a la previamente existente Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios Nicolaitas (en adelante DH).
Adopción de medidas para considerar la violencia que se ejerce contra las mujeres como causa especialmente grave de responsabilidad.	<p>Dentro del PG se intenta justificar la consideración de la violencia que se ejerce contra las mujeres como caso de grave responsabilidad de la siguiente manera:</p> <p>El Estatuto Universitario, respecto del tema que nos ocupa, contempla en su capítulo de sanciones y responsabilidades, que los miembros de la Universidad son responsables por el incumplimiento de sus obligaciones en los términos de la Ley Orgánica, el propio Estatuto y los Reglamentos. Considerando caso de grave responsabilidad: el incumplimiento reiterado de los deberes que incumben al personal de la Institución; la realización de actos concretos que tiendan a debilitar los principios básicos de la Universidad; la realización de actos que afecten el honor y la moralidad de los alumnos y alumnas; el uso de la violencia entre los miembros de la Universidad y las demás que afecten gravemente la disciplina y la moralidad.<sup>38</sup></p> <p>Lo anterior, podría funcionar si el PG fuese un reglamento, si la violencia contra la mujer estuviese sancionada en la Ley Orgánica de la UMSNH o si estuviese contemplada en el estatuto de la misma. Sin embargo, esto no es así.</p>

<p>Aplicación de programas que permitan la detección temprana de los problemas de los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres en las IES, para proporcionar una primera respuesta urgente a las alumnas que la sufren.</p>	<p>Se lleva a cabo el programa de difusión “Hablemos de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios Nicolaíta’s” en donde se difunden las funciones de la Defensoría en las preparatorias de la UMSNH. Entre estas funciones están las de prevenir, detectar y atender los casos de violencia contra la M que se susciten al interior de la universidad. No obstante, no es una acción específica que tenga por objetivo la detección temprana de los problemas, de los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres nicolaíta’s.</p>
<p>Realización de acciones formativas y de capacitación a toda la comunidad de las IES en materia de derechos humanos, así como de la importancia de la transversalización de la perspectiva de género.</p>	<p>La universidad fomenta la capacitación docente (perteneciente al programa de acción tutorial) en materia de derechos humanos y de transversalización de la perspectiva de género a través de su Coordinación de Proyectos Transversales y de Responsabilidad Social Institucional (CPTyRSI). Esta instancia oferta durante todo el año cursos, talleres, congresos y diplomados en la materia. Todos son de acceso gratuito y voluntario.</p> <p>En el mismo sentido, desde 2020 los estudiantes de nuevo ingreso a la universidad reciben un curso-taller obligatorio sobre la perspectiva de género como parte de sus cursos de inducción o propedéuticos.</p> <p>También se ha ofrecido en la UMSNH el taller “Perspectiva de género en instituciones de educación superior”, dirigido a funcionarias y funcionarios de esta institución. Además de que el tema de género se considera dentro de diplomados diseñados para tutores.</p>
<p>Promoción de la cultura de la denuncia de la violencia de género en la comunidad de las IES.</p>	<p>Este tema no es tratado como tal en la UMSNH.</p>
<p>Creación de otra instancia para la igualdad de género cuya función sea la incorporación de la perspectiva de género en <i>todas</i> las acciones que lleve a cabo la institución.</p>	<p>No hay en la UMSNH una instancia como esta.</p>

*Fuente:* Elaboración propia basada en la Ley de Educación Superior, el Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios Nicolaíta’s y el Protocolo para la Prevención, Actuación y Erradicación de la Violencia de Género en la UMSNH.

De lo antes expuesto podemos detectar los siguientes retos para la UMSNH en materia de equidad de género, igualdad sustantiva y erradicación de la violencia contra la mujer:

1) La emisión de diagnósticos institucionales periódicos y de programas para la prevención atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia;

2) La creación de una instancia específica y transversal en materia de violencia de género para toda la universidad, con personal capacitado, que opere y de seguimiento directo al PG en la UMSNH;

3) A la par de la creación de esta instancia, se debe elaborar un reglamento de la misma que dé respaldo normativo a la consideración de qué la violencia que se ejerce contra las mujeres configura casos de grave responsabilidad en los términos de la Ley Orgánica y del Estatuto de la UMSNH;

4) El diseño de programas específicos que permitan la detección temprana de los problemas, tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres y que permitan proporcionarles a las alumnas, docentes y administrativas víctimas, una atención inmediata para detener la acción u omisión que está vulnerando sus derechos. Ya que, si bien el PG prevé la atención para las mujeres a través de la Defensoría de Derechos Humanos Nicolaítas, esta no cuenta con acciones de atención inmediata para detener las diversas manifestaciones de violencia contra las mujeres nicolaítas de las que pudiesen estar siendo víctimas.

5) Si bien existen diversas acciones formativas y de capacitación para la comunidad nicolaíta en la materia, éstas no son obligatorias para los docentes y es necesario darles el carácter de obligatorias tal como lo son para el alumnado de nuevo ingreso.

6) Hacen falta acciones específicas y reiteradas para fomentar y crear en la UMSNH una cultura de denuncia de la violencia de género al interior de la institución.

7) Crear una instancia para la igualdad de género cuya función sea la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones que lleve a cabo la institución promoverá el desarrollo de la universidad.

**Tabla 3.** Medidas establecidas por la Ley de Educación Superior y las tomadas por la UMSNH en el ámbito académico

Medida contemplada en la Ley de Educación Superior	Medida implementada en la UMSNH
Incorporación de contenidos educativos con perspectiva de género que fomenten la igualdad sustantiva y contribuyan a la eliminación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres, así como los estereotipos de género y que estén basados en la idea de la superioridad o inferioridad de uno de los sexos.	Se han incorporado a algunos pocos planes de estudios de la UMSNH contenidos de este tipo, sin embargo, sería conveniente hacer la inclusión en la totalidad de los programas.
Desarrollo de investigación multidisciplinaria encaminada a crear modelos para la detección y erradicación de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior.	El diseño del PG se realizó de forma multidisciplinaria. Adicionalmente, en la universidad existe la Red de Enlaces Académicos de Género (REAG) que está formada por docentes e investigadoras que por motivación propia se han abocado a trabajar multidisciplinariamente en la equidad de género. De igual forma existe la Red de Enlaces de Género e Inclusión, creada por las autoridades para atender los temas de violencia de género. Otros grupos al interior de la universidad realizan investigaciones sobre los temas de género.

Fuente: Elaboración propia basada en la Ley de Educación Superior, el Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios Nicolaítas y el Protocolo para la Prevención, Actuación y Erradicación de la Violencia de Género en la UMSNH.

En lo que al ámbito académico se refiere, el reto es mantener los contenidos con perspectiva de género ya incorporados en los programas educativos en los que ya está e incluirlos en los programas en los que aún no están, para que ambos casos se fomente la igualdad sustantiva y

se contribuya a la eliminación de todos los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, así como la eliminación de los estereotipos de género.

<b>Tabla 4.</b> Medidas establecidas por la Ley de Educación Superior y las tomadas por la UMSNH en el entorno de la prestación del servicio	
Medida contemplada en la Ley de Educación Superior	Medida implementada en la UMSNH
Fomento de senderos seguros dentro y fuera de las instalaciones de las IES.	Se creó un Programa Integral de Seguridad Universitaria por el que se podaron los árboles tanto del exterior como del interior de Ciudad Universitaria para evitar áreas de penumbra; se repusieron todas las luminarias de Ciudad Universitaria; se previó el diseño y acondicionamiento de senderos más seguros para transitar dentro de las instalaciones universitarias; se instalaron algunas cámaras de seguridad y se publicitó un número de emergencia (767 (S.O.S)) dentro del sistema de comunicación interna (AVA-YA) para denunciar a personas sospechosas. Sin embargo, no se explica cómo marcar al 767, ya que si se hace de forma directa el número parece no existir.
Promoción del mejoramiento del entorno urbano de las IES, así como de su infraestructura para la generación de condiciones de seguridad de las mujeres.	Dentro del Programa Integral de Seguridad Universitaria se promueve una acción específica para mantener a las mujeres seguras dentro de la UMSNH. Esta es la de recomendar al alumnado lo siguiente: “Propicia que tus amigas conozcan cómo evitar ser víctimas de delitos de violencia y abuso sexual”. Lo anterior es insuficiente, ya que faltan espacios seguros dentro y en los alrededores de los espacios universitarios. Por lo tanto, no cumple con este punto.
Dignificación de las instalaciones sanitarias con la implementación de medidas que respeten los derechos y la dignidad de las mujeres y se constituyan como espacios libres de violencia.	Las instalaciones sanitarias suelen carecer de papel higiénico y jabón en la mayoría de las dependencias de la UMSNH.
Fomento de medidas en el transporte público para garantizar la seguridad de las alumnas, académicas y trabajadoras de las IES en los trayectos relacionados con sus actividades académicas y laborales, respectivamente.	En el Programa Integral de Seguridad Universitaria de abril de 2011 se aseguró que se estaba negociando con la Comisión Coordinadora del Transporte Público (COCOTRA) el reordenamiento del transporte público que se ubica en los alrededores del campus universitario de Morelia. Sin embargo, esto no se concretó.
Promoción de transporte escolar exclusivo para mujeres. Las medidas establecidas en la fracción III de este artículo serán complementarias y coadyuvantes a las que realicen las autoridades respectivas en el ámbito de su competencia. La instancia para la igualdad de género dentro de la estructura de las IES será la encargada de realizar el seguimiento de las acciones a las que se refiere este artículo.	No hay acciones específicas sobre este punto.

*Fuente:* Elaboración propia basada en la Ley de Educación Superior, el Reglamento de la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios Nicolaítas y el Protocolo para la Prevención, Actuación y Erradicación de la Violencia de Género en la UMSNH.

En el entorno de la prestación del servicio encontramos que si bien existe un Programa Integral de Seguridad Universitaria por el que se han realizado diversas acciones para fomentar senderos seguros dentro y fuera de las instalaciones de la UMSNH; en la realidad muchas de las acciones previstas en este Protocolo no se han logrado materializar. Es el caso del número de emergencia AVAYA 767 del que no se sabe cómo funciona o si lo hace. Además, es una gran área de oportunidad la promoción del mejoramiento del entorno urbano de la universidad, así como de su infraestructura a fin de generar condiciones de seguridad para las mujeres. Sin duda, otra problemática a atender y un reto para la UMSNH es la dignificación de las instalaciones sanitarias. Por último, en el ámbito de las competencias de la universidad, constituye un gran desafío el fomentar medidas en el transporte público que garanticen la seguridad de todas las mujeres nicolaítas, así como la negociación con las diferentes instituciones públicas para la promoción de un transporte escolar seguro para mujeres.

Del anterior análisis en cuadros comparativos, podemos visualizar los retos que la UMSNH aún tiene a fin de garantizar que, como institución de educación superior, este constituida por espacios libres de todo tipo y modalidades de violencia, en específico la de género y de discriminación hacia las mujeres y, así, garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior. Lo anterior, en el marco de la Ley de Educación Superior.

### *Para concluir*

Con el análisis de la legislación que rige a las IES en México pudimos constatar que existe un marco jurídico que establece igualdad de derechos entre hombres y mujeres, resaltando la actualización de Ley de Educación Superior cuya aplicabilidad es en todo el territorio nacional. En el caso de la UMSNH, los instrumentos

normativos internos no respaldan las buenas intenciones de las autoridades universitarias, por lo que estas se quedan en la firma de convenios y publicación de protocolos sin capacidad de sancionar a los responsables de actos de violencia contra las mujeres que se comenten dentro de la IES.

Si bien, a través de la equidad de género en la UMSNH se busca promover una sociedad con igualdad de oportunidades y derechos para las mujeres mediante una serie de medidas institucionales, aún existen retos importantes para el alcance de la equidad de género en las IES. Resaltan entre estos retos, el de la creación de una instancia específica en materia de violencia de género, con personal capacitado, que opere y de seguimiento al PG en la UMSNH, para que de esta instancia se pueda derivar la creación de un reglamento que le dé respaldo normativo a las sanciones y medidas de justicia restaurativa que las autoridades universitarias dicten para los responsables de violencia contra las mujeres en el interior de la institución. Esto evitaría la inaplicación de las mencionadas sanciones por estar basadas en instrumentos no vinculatorios en los términos de la Ley orgánica y el Estatuto de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Para dicho fin, se propone que la creación de la instancia específica en materia de violencia de género sea creada con personal honorífico de la UMSNH, bajo un procedimiento público de convocatoria abierta.

En el mismo sentido, otro reto pendiente para la universidad es el de crear una instancia para la igualdad de género cuya función sea la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones que lleve a cabo la institución, ya que, si bien es cierto que diversas instancias dentro de la universidad realizan esta función parcialmente, la realidad es que no hay ninguna que se dedique a incorporar la perspectiva de género en todas las acciones que se llevan a cabo por parte de la UMSNH tanto hacia el interior como el exterior de la institución. Con-

sideramos que esta instancia podría derivarse de la Coordinación de Proyectos Transversales y Responsabilidad Social Institucional de la UMSNH o de la instancia específica de violencia de género.

Por último, no debemos olvidar que la UMSNH se ha comprometido con el alcance de la equidad de género en el interior y exterior de sus instalaciones, procurando una serie de acciones y medidas en el ámbito institucional, educativo y en el entorno de la prestación del servicio a fin de garantizar que esta Institución de Educación Superior se constituya como un espacio libre de todo tipo y modalidad de violencia, en específico la de género y de discriminación hacia las mujeres. Lo anterior es de gran importancia dado que es principio necesario para garantizar a todas las mujeres el acceso pleno al derecho a la educación superior.

### Citas

<sup>1</sup> Martínez, *Práctica docente con equidad de género*, p. 13.

<sup>2</sup> Saavedra y Camarena, “El empoderamiento femenino”, pp. 52 y 53.

<sup>3</sup> Global Gender Gap Report 2022 <https://mujeres360.org/publicaciones/wef-informe-global-de-brecha-de-genero-2022/> [consultado el 21 de febrero de 2023].

<sup>4</sup> Secretaría de Educación Pública, *Principales cifras del sistema educativo nacional*, pp. 37 y 42.

<sup>5</sup> Secretaría de Educación Pública, *Principales cifras del sistema educativo nacional*, pp. 34 y 40.

<sup>6</sup> Ceci, Ginther, Kahn y Williams, “Women in academic science”, pp. 76-77.

<sup>7</sup> Barrón, Madera y Cayeros, “Mujeres universitarias y espacios de decisión”, pp. 49, 51 y 52.

<sup>8</sup> Fuentes, “Cuentos que no son cuentos”, p. 136.

<sup>9</sup> “Ley de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia”, México, 1 de febrero de 2007, *Diario Oficial de la Federación*, p. 6.

<sup>10</sup> Rosenthal, Smidt y Freyd, “*Still second class*”, p. 371.

<sup>11</sup> Echeverría Echeverría, Paredes Guerrero, Carrillo, Kantún Batún y Quintal López, “Caracterización del hostigamiento y acoso sexual”, p. 3.

<sup>12</sup> Fuentes, “Cuentos que no son cuentos”, p. 145.

<sup>13</sup> Santamaría Mujica, Joseluis Zhivago, “Algunas consideraciones sobre el Derecho Aeronáutico”, Slideshare, <https://es.slideshare.net/derechoaeronaucovenezuela/consideraciones-sobre-las-fuentes-del-derecho-aeronutico>, [consultado el 19 de septiembre de 2022].

<sup>14</sup> Santamaría Mujica, Joseluis Zhivago, “Algunas consideraciones sobre el Derecho Aeronáutico”, Slideshare, <https://es.slideshare.net/derechoaeronaucovenezuela/consideraciones-sobre-las-fuentes-del-derecho-aeronutico>, [consultado el 19 de septiembre de 2022].

<sup>15</sup> “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917”, México, 5 de febrero de 1917, *Diario Oficial de la Federación*, art. 4.

<sup>16</sup> “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917”, México, 5 de febrero de 1917, *Diario Oficial de la Federación*, art. 1.

<sup>17</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, “Guía para la identificación de las acciones en materia de igualdad sustantiva a través de las Actividades Institucionales”, SEMUJERES, [https://semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Politicac/Guia\\_ClasificadorIgualdadSustantiva.pdf](https://semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Politicac/Guia_ClasificadorIgualdadSustantiva.pdf), [consultado el 14 de septiembre de 2022].

<sup>18</sup> “Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”, México, 2 de agosto de 2006, *Diario Oficial de la Federación*, artículo 5, fracción I.

<sup>19</sup> “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917”, México, 5 de febrero de 1917, *Diario Oficial de la Federación*, art. 6.

<sup>20</sup> “Ley federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación”, México, 11 de junio de 2003, *Diario Oficial de la Federación*, arts. 1 y 2.

<sup>21</sup> “Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”, México, 2 de agosto de 2006, *Diario Oficial de la Federación*, art. 2.

<sup>22</sup> “Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”, México, 2 de agosto de 2006, *Diario Oficial de la Federación*, art. 12, fracción V.

<sup>23</sup> “Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”, México, 2 de agosto de 2006, *Diario Oficial de la Federación*, art. 17.

<sup>24</sup> “Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia”, México, 1 de febrero de 2007, *Diario Oficial de la Federación*, art. 45, numeral 1.

<sup>25</sup> “Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia”, México, 1 de febrero de 2007, *Diario Oficial de la Federación*, art. 50, fracción VI.

<sup>26</sup> “Ley de Educación Superior”, México, 20 de abril de 2021, *Diario Oficial de la Federación*, art. 5.

<sup>27</sup> “Ley de Educación Superior”, México, 20 de abril de 2021, *Diario Oficial de la Federación*, art. 4, párrafo segundo.

<sup>28</sup> “Ley de Educación Superior”, México, 20 de abril de 2021, *Diario Oficial de la Federación*, art. 39.

<sup>29</sup> “Ley de Educación Superior”, México, 20 de abril de 2021, *Diario Oficial de la Federación*, art. 49, fracción IX.

<sup>30</sup> “Ley de Educación Superior”, México, 20 de abril de 2021, *Diario Oficial de la Federación*, art. 54, fracción V, inciso e).

<sup>31</sup> “Ley de Educación Superior”, México, 20 de abril de 2021, *Diario Oficial de la Federación*, art. 63.

<sup>32</sup> “Ley de Educación Superior”, México, 20 de abril de 2021, *Diario Oficial de la Federación*, art. 10, fracción III.

<sup>33</sup> “Ley de Educación Superior”, México, 20 de abril de 2021, *Diario Oficial de la Federación*, art. 10, fracción XVII.

<sup>34</sup> “Ley de Educación Superior”, México, 20 de abril de 2021, *Diario Oficial de la Federación*, art. 72, fracción I, inciso c).

<sup>35</sup> “Ley de Educación Superior”, México, 20 de abril de 2021, *Diario Oficial de la Federación*, art. 31, fracción II.

<sup>36</sup> “Ley de Educación Superior”, México, 20 de abril de 2021, *Diario Oficial de la Federación*, art. 49, fracción XVI.

<sup>37</sup> “Protocolo para la Prevención, Actuación y Erradicación de la Violencia de Género en la UMSNH”, México, 1 de febrero de 2017, p. 3.

<sup>38</sup> “Protocolo para la Prevención, Actuación y Erradicación de la Violencia de Género en la UMSNH”, México, 1 de febrero de 2017, p. 3.

## Fuentes

### Archivos y repositorios documentales

CPEUM, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, México, 5 de febrero de 1917, *Diario Oficial de la Federación*.

Estatuto Universitario, México, Michoacán, 6 de marzo de 1963. <https://umich.mx/wwwant/documentos/reglamentos/Estatuto-Universitario.pdf>

LES, Ley de Educación Superior, México, 20 de abril de 2021, *Diario Oficial de la Federación*.

Ley Orgánica de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México, Michoacán, 18 de septiembre de 1986.

LGIMH, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, México, 2 de agosto de 2006, *Diario Oficial de la Federación*.

LGAMVLV, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, México, 1 de febrero de 2007, *Diario Oficial de la Federación*.

PPAEVG, Protocolo para la prevención, atención y erradicación de la violencia de género en la UMSNH, México, 1 de febrero de 2017.

Estatuto Universitario, Morelia, Michoacán, 6 de marzo de 1963.

### Bibliografía

Barrón Arreola, Karla Susana, Jesús Antonio Madera Pacheco y Laura Isabel Cayeros López, “Mujeres universitarias y espacios de decisión: estudio comparativo en Instituciones de Educación Superior mexicana”, en *Revista de la Educación Superior*, vol. 47, núm. 188 (2018), pp. 39-56.

Stephen, Ceci, Ginther Donna, Kahn Shulamit y Wendy Williams, “Women in academic science: A changing landscape”, en *Psychological science in the public interest*, vol. 15, núm. 3 (2014), pp. 75-141.

Echeverría Echeverría, Rebelín, Leticia Guerrero, Nancy Marine Evia, Carlos David Carrillo, María Diódora Kantún, José Luis Batún y Rocío Quintal López, “Caracterización del hostigamiento y acoso sexual, denuncia y atención recibida por estudiantes universitarios mexicanos”, en *Revista de Psicología*, vol. 27, núm. 2 (2018), pp. 49-60.



Fuentes Vásquez Lya Yaneth, “Cuentos que no son cuentos: acoso sexual, violencia naturalizada en las aulas universitarias”, en *Nómadas*, núm. 51 (2019), pp. 135-153.

Martínez Moscoso, Dolores Marisa, *Práctica docente con equidad de género. Una guía de trabajo*, Guadalajara, Anaya ediciones, 2012.

Rosenthal, Marina, Alec Smidt y Jennifer Freyd, “Still second class: Sexual harassment of graduate students”, en *Psychology of Women Quarterly*, vol. 40, núm. 3 (2016), pp. 364-377.

Saavedra García, María Luisa y María Elena Camarena Adame, “El empoderamiento femenino en Latinoamérica: 2006-2015”, en *Oikos Polis*, vol. 3, núm. 2 (2018), pp. 55-91.

Secretaría de Educación Pública, *Principales cifras del sistema educativo nacional*, México, SEP, 2021.

#### *Páginas electrónicas*

Santamaría Mujica, Joseluis Zhivago, “Algunas consideraciones sobre el Derecho Aeronáutico”, Slideshare, <https://es.slideshare.net/derechoaeronauticovenezuela/consideraciones-sobre-las-fuentes-del-derecho-aeronautico>, [consultado el 19 de septiembre de 2022].

Global Gender Gap Report, WEF: Informe Global sobre la Brecha de Género 2022, <https://mujeres360.org/publicaciones/wef-informe-global-de-brecha-de-genero-2022/> [consultado el 21 de febrero 2023].

Instituto Nacional de las Mujeres, “Guía para la identificación de las acciones en materia de igualdad sustantiva a través de las Actividades Institucionales”, SEMUJERES, [https://semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Politiclas/Guia\\_ClasificadorIgualdadSustantiva.pdf](https://semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Politiclas/Guia_ClasificadorIgualdadSustantiva.pdf), [consultado el 14 de septiembre de 2022].