

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA  
FACULTAD DE DERECHO CULIACÁN  
UNIDAD DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN CIENCIAS DEL DERECHO



“INCORPORACIÓN DE LA PARIDAD DE GÉNERO EN CARGOS DIRECTIVOS  
DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS”

TESIS

QUE COMO REQUISITO PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN  
CIENCIAS DEL DERECHO

PRESENTA  
JOHANA LIZETTE SARABIA RESÉNDIZ

DIRECTORA DE TESIS  
DRA. MERCEDES VERDUGO LÓPEZ

CULIACÁN ROSALES, SINALOA, JUNIO 2023



Dirección General de Bibliotecas  
Ciudad Universitaria  
Av. de las Américas y Blvd. Universitarios  
C. P. 80010 Culiacán, Sinaloa, México.  
Tel. (667) 713 78 32 y 712 50 57  
dgbuas@uas.edu.mx

## UAS-Dirección General de Bibliotecas

### Repositorio Institucional Buelna

#### Restricciones de uso

Todo el material contenido en la presente tesis está protegido por la Ley Federal de Derechos de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

Queda prohibido la reproducción parcial o total de esta tesis. El uso de imágenes, tablas, gráficas, texto y demás material que sea objeto de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente correctamente mencionando al o los autores del presente estudio empírico. Cualquier uso distinto, como el lucro, reproducción, edición o modificación sin autorización expresa de quienes gozan de la propiedad intelectual, será perseguido y sancionado por el Instituto Nacional de Derechos de Autor.

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-No Comercial  
Compartir Igual, 4.0 Internacional



## INDICE

I.	INTRODUCCIÓN	i.
CAPITULO I. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL: PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL SISTEMA EDUCATIVO, PERSPECTIVAS DE IGUALDAD Y PARIDAD DE GÉNERO.		
1.1.	Análisis y evolución del empoderamiento y liderazgo femenino dentro de las instituciones de educación superior	1
1.1.1.	Conceptualización de empoderamiento	2
1.1.2.	Alcances y límites del liderazgo femenino	5
1.2.	Definición del concepto de participación femenina en el sistema educativo	11
1.2.1	Participación y equidad	12
1.2.2	Desigualdad institucional de género	13
1.2.3	Empoderamiento de la mujer	16
1.3.	Elementos teóricos de participación de la mujer	18
1.3.1	Concepto de género	18
1.3.2	Roles de Género	20
1.3.3	Igualdad jurídica	22
1.3.4	El principio de paridad de género	24
CAPÍTULO II. ORIGEN, LUCHA Y EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y UNIVERSITARIOS DE LAS MUJERES, DESDE UN ENFOQUE DE IGUALDAD Y PARIDAD DE GÉNERO, CASO (UNAM).		
2.1.	Antecedentes históricos de la intervención de la mujer en el sistema educativo a nivel universitario	26
2.1.1.	Logros y nuevos desafíos	29
2.2.	La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y sus orígenes	38
2.2.1.	Su creación y desarrollo institucional	39

2.2.2. Hacia la autonomía	41
2.2.3. Origen y evolución de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México y su poder de designación	45
2.3. Incorporación del enfoque de Igualdad de género en la UNAM	52
2.3.1. La Defensoría de los Derechos Universitarios de la UNAM	54
2.3.2. Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG)	55
2.3.3. Comisión Especial de Equidad de Género	56
2.4. Integración de la mujer a la universidad resultado de la lucha de sus derechos humanos y universitarios	57
2.4.1. Análisis participativo de la mujer en las áreas administrativas y de poder	61

### CAPÍTULO III. LA MUJER Y LA UNIVERSIDAD, CASO UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA (UAS).

3.1. Marco jurídico regulador de los derechos de la mujer en la participación igualitaria, equitativa y paritaria en el Estado de Sinaloa	70
3.1.1. Constitución Política para el Estado de Sinaloa	71
3.1.2. Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa	72
3.1.3. Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Sinaloa	73
3.1.4. Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Sinaloa	75
3.2. Estructura organizacional de la Universidad Autónoma de Sinaloa	83
3.2.1. Zona Norte	83
3.2.2. Zona Sur	84
3.2.3. Zona Centro	85
3.2.4. Zona Centro-Norte	87

3.3.	Ocupación laboral de mujeres y hombres mediante el principio de equidad y paridad de género dentro de la Universidad Autónoma de Sinaloa	89
3.3.1.	Administrativos	93
3.3.2.	Académicos	94
3.3.3.	Dirección	96
II.	Conclusiones	100
III.	Propuestas	103
IV.	Fuentes consultadas	104

## INTRODUCCIÓN

En el primer capítulo se describen los antecedentes, evolución y retos sobre la participación de la mujer de manera global, denominándolo como marco teórico, donde resulta de suma importancia determinar las figuras que rodean la participación de la mujer de manera igualitaria, equitativa y paritaria; de lo anterior resulta interesante poder conocer la diferenciación de aplicación que existe entre estas tres figuras ya que existe una confusión al utilizarlas o conocer su alcance.

La incorporación de las mujeres en los espacios públicos y en cargos de decisión es fundamental para el desarrollo de las sociedades y para el fortalecimiento de la democracia representativa en nuestro país.

Hoy, las mujeres representan más de la mitad de la población en México, y sin embargo no han logrado la representatividad necesaria en los cargos públicos en el sector educativo y en los espacios de toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida Nacional.

Esto ha sido el resultado de años de exclusión y discriminación hacia las mujeres, que ha permeado a lo largo de la historia, derivado de la cultura patriarcal que domina el espacio público y que determina las condiciones bajo las cuales las mujeres deben desarrollarse, lo que, sin duda ha motivado las desigualdades entre mujeres y hombres.

En ese sentido, incluimos en nuestro primer capítulo las conceptualizaciones de equidad como participación, desigualdad de género y empoderamiento de la mujer, esto con la finalidad de delimitar y explicar cada uno de ellos.

Durante siglos, las mujeres no eran consideradas como personas, a tal grado que “la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (1789) reafirmó

la exclusión de las mujeres como titulares de derechos, negándoles la categoría de la ciudadanía y, por ende, los derechos inherentes a dicha condición”.

Finalmente se describen los elementos teóricos sobre la participación de la mujer en el sector educativo, marcando los conceptos de género, igualdad jurídica y paridad de género, estudiando no solo su terminología si no también abarcando un poco hacia la evolución de ellos en nuestro país.

En el segundo capítulo abordamos la perspectiva de participación de la mujer en México, desde la visión de la universidad donde esta; representa el saber, la técnica y algo más preciso aún: la memoria, la continuidad de la cultura mexicana.

Lo que ocurra mañana en México será en buena medida, obra suya. Desde la universidad se puede intervenir e influir en la marcha pública y en el Estado. Es un punto sensible y tocarlo es tocar uno de los centros nerviosos de México. Precisamente porque es un punto sensible es sumamente vulnerable.<sup>1</sup>

Estudiar cronológicamente el origen, evolución y realidad de la Universidad Nacional Autónoma de México, nos remonta a Justo Sierra, quien luchó incansablemente con el objetivo de crear una universidad nacional en México, Finalmente fue entonces en 1910 cuando fue fundada nuestra Universidad Nacional de México, por el proyecto presentado, en tiempos revolucionarios, donde existía conflictos para su aprobación derivado de docentes y estudiantes que estaban en contra de los movimientos revolucionarios.

Seguido de esto nace un antecedente importante sobre la autonomía hacia la Universidad Nacional de México es el movimiento estudiantil que se realizó en el año 1929, donde es importante destacar la participación de estudiantes de la facultad de derecho de esta institución como pieza clave hacia la aprobación de su independencia, “La aplicación del saber jurídico por los egresados de la Facultad de Jurisprudencia los hacía acceder al poder del Estado y a las diferentes instancias

---

<sup>1</sup> Octavio Paz, *El ogro filantrópico*, México, Joaquín Mortiz, 1981, p.190.

gubernamentales, ya en la administración de la justicia, en la actividad legislativa, en la administración pública o en la defensa de los derechos civiles.

Finalmente tenemos que la Universidad Nacional Autónoma de México adquiere autonomía plena en el año 1945, donde la universitaria se convirtió en un ordenamiento legal capaz de regular adecuadamente las relaciones entre universidad y Estado, creando con ello la nueva Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Analizamos, en el apartado segundo de esta investigación la incorporación del enfoque de igualdad de género dentro de la universidad, y la importancia de los órganos institucionales como lo son la Defensoría de los Derechos Universitarios en la UNAM, el Programa Universitario de Estudios de Género y por último la Comisión Especial de Equidad de Género garantizando con estos la inclusión de la mujer a la universidad respecto a una perspectiva de género.

El estudio de un análisis realizado en el año 2009 obtenido de la nómina de la UNAM, donde observamos los porcentajes de participación en los puestos académicos y de poder donde las mujeres participan, durante toda la historia de la universidad no se cuenta con una mujer la cuál haya ocupado el cargo de rectora, incluso en dicho estudio de observa como puesto como abogado general no ha participado la mujer siendo estos ejemplos de puestos de alto nivel en la toma de decisiones.

Mediante esta investigación se estudia la participación de la mujer en la Universidad Nacional Autónoma de México, como un referente a la inclusión de la mujer a la universidad y la aplicación de los derechos de igualdad y el principio de paridad en México.

Finalmente, en nuestro tercer capítulo se estudia una participación a nivel estatal tomando como base de estudio la ocupación de la mujer dentro de la Universidad Autónoma de Sinaloa, al mismo tiempo se mencionan los casos de

éxito en donde la mujer ha ocupado ya cargos directivos importantes dentro del Estado en algunas universidades públicas; siendo este el de rectoras o directoras de algunas unidades académicas dentro de las mismas.

En este capítulo se analiza la participación de la mujer en el sector educativo a nivel Estatal, mediante las figuras de empoderamiento y liderazgo en las universidades públicas, las mujeres hemos luchado de manera continua por la sustentabilidad de nuestros derechos de igualdad, equidad y paridad, sufriendo con ello discriminación, desigualdad y exclusión en diversos ámbitos de nuestra vida, en lo económico, social, familiar y laboral.

El empoderamiento y liderazgo de la mujer en las Instituciones de Nivel Superior nos lleva al estudio de su participación en las áreas administrativas, académicas y de dirección, determinando con ello la proporción de ésta sobre el hombre, donde desde una visión interna observamos que éste continúa dominando los puestos de poder y dominio.

En las últimas décadas se ha venido produciendo una ventaja femenina en la educación superior, la intervención de la mujer abre la brecha de género, gran parte de este crecimiento tiene que ver directamente con el aumento del nivel educativo de la mujer, logrando incluso niveles de estudios más altos que los hombres.<sup>2</sup>

Aunque, observamos como esta gran ventaja femenina aún no se coloca en igualdad de oportunidad dentro de los puestos de poder y dominio de las Universidades Públicas, es por ello, importante analizar la proporción de participación de la mujer en los puestos administrativos, académicos y de dirección de la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS) el cual estará dividido mediante sus cuatro zonas, pudiendo observar con ello el comportamiento de la mujer en esas áreas.

---

<sup>2</sup>Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?, 08 marzo 2021, UNESCO, [https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/Las-mujeres-en-la-educacio%CC%81n-superior\\_12-03-21.pdf](https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/Las-mujeres-en-la-educacio%CC%81n-superior_12-03-21.pdf)

Por otra parte, se aborda también el marco jurídico en materia estatal sobre la igualdad, equidad y paridad de la mujer, siendo el Estado de Sinaloa en el que se aplicaría, desde un enfoque de perspectiva de género donde queda prohibido la discriminación y desigualdad.

Por último, con el objetivo de obtener una estadística de distribución de los puestos administrativos, académicos y de dirección dentro de la Universidad Autónoma de Sinaloa, para determinar cuáles son en los que prevalece el hombre sobre la mujer, se muestran los resultados de la plantilla laboral actualmente en las zonas norte, sur, centro y centro-norte.

## CAPITULO I. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL: PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL SISTEMA EDUCATIVO, PERSPECTIVAS DE IGUALDAD Y PARIDAD DE GÉNERO.

### 1.1. Análisis y evolución del empoderamiento y liderazgo femenino dentro de las instituciones de educación superior.

Al estudiar los orígenes y evolución de la mujer dentro de las universidades públicas, observamos como cada vez, son más aquellas mujeres que se preparan académicamente obteniendo un grado de estudios a nivel superior, es decir, durante décadas atrás se ha manifestado su participación en las distintas áreas sociales, que a su vez esto conlleva a una superación desde el punto económico, familiar y social.

Según Sánchez Guzmán y Corona Vázquez, “la inserción femenina a la educación superior en México y en gran parte del mundo, sucede a finales del siglo XIX y principios el XX”. Efectivamente ha ido en aumento la presencia y participación femenina en las universidades, fenómeno estudiado como “feminización de la matrícula”.<sup>3</sup> Y consecuencia de ello la incorporación de la mujer en el ámbito científico.

Asimismo, “en la educación superior se habla de una proporción entre varones y mujeres de caso 50 a 50 y en algunas áreas se ha llegado a reportar mayor presencia femenina, en el ámbito de la investigación científica las mujeres apenas representan el 30 %, y aún más en áreas masculinizadas, como las matemáticas, la construcción, ingenierías, etc.”<sup>4</sup> Observando como aún prevalece en mayor medida la dificultad de acceder a las áreas que son de mayor jerarquía los cuales preponderadamente han sido masculinos.

---

<sup>3</sup> Sánchez Guzmán, M.A., Corona Vázquez, T., *Inserción de las mujeres en la ciencia*, *Gaceta médica de México*, 2009, ene-feb, 145, pp.71-76, consultado en la página, <http://Europa.sim.ucm.es/compludoc/AA?a=S%eInchez+Guzm%eIn%2c+M%2eA%2e&donde=&zfr=>

<sup>4</sup> Armienta Hernández, Gonzalo (Coord.), *Memoria del Congreso Mujer y Universidad*, 1era. Edición, 2014, p. 143.

Es indudable, observar una mayor presencia de mujeres dentro de las instituciones de educación superior, llamando con esto la atención de otras mujeres al considerar un área de oportunidad y de trabajo, generando con esto una independencia intelectual y económica.

No obstante, esa participación ha sido un reto milenario, considerándolas mediante justificación a ser incapaces para actuar desde un ámbito público, quedando destinadas al ámbito privado solamente, refiriéndonos con esto a las actividades del hogar, al cuidado de la familia y a la atención de sus parejas.

Ahora bien, si enfocamos la evolución de la mujer en el ámbito laboral independientemente del sector en el que se desenvuelva, refiriéndonos con esto a las áreas privadas y públicas, observamos como ha trascendido durante las últimas décadas, creando con esto un impacto socioeconómico dentro de la sociedad y del núcleo familiar.

De lo antes mencionado, nace la figura la cual analizaremos a continuación siendo el empoderamiento de la mujer lo que le ha permitido ampliar sus expectativas y opciones de crecimiento en sociedad.

### 1.1.1. Conceptualización de empoderamiento

Ahora bien, “El primer esfuerzo de empoderar a la mujer a nivel global fue realizado en 1975, mismo año que fue observado como el año internacional del lema Equidad, Desarrollo y paz. Desde 1975 hasta 1985 se declaró como la década de la mujer. 2001 fue anunciado como el año del empoderamiento de la mujer.”<sup>5</sup>

No obstante, el concepto de empoderamiento es un nuevo término que se incorporó después de la Conferencia Internacional sobre el Empoderamiento de la

---

<sup>5</sup> Sreedhar, Madaka, *Empowerment of Women through Self Help Groups. A Study in Anantapur District of Andhra Pradesh*, Alemania, Lap Lambert Academic Publishing, 2013, p.1.

Mujer 2004, generando con esto iniciativas de proyectos para empoderar a las mujeres.

A continuación, se enlistan algunos de los “obstáculos para generar empoderamiento.”<sup>6</sup>

- 1) Género basado en violencia.
- 2) Barreras económicas para acceder al empoderamiento (acceso a mercados, entrenamiento financiero, tecnología, educación, asesoría, desarrollo empresarial para formar capital social).
- 3) Explorar o poner en riesgo la forma de vida de niñas y mujeres (en especial al comercio sexual).
- 4) Necesidad de sensibilización y educación de género para el desarrollo de esta materia.
- 5) Religión.
- 6) Control de tradiciones y costumbres generacionales.

Respecto a lo anterior, como obstáculos se entiende todo aquello que evita la evolución hacia un empoderamiento, hablando del tema de género la mujer ha sufrido discriminación, exclusión y señalización identificándose como la causa más de uno de los antes descritos, cuando nos referimos a costumbres o tradicionales indiscutiblemente resalta el pensamiento patriarcal a nivel sociedad y familiar, como la religión bajo su esquema de cuidado y protección de la familia adhiere a la mujer esta responsabilidad directa del cuidado y permanencia de unidad de la misma, provocando con esto evitar que se de este empoderamiento hacia una independencia femenina.

---

<sup>6</sup> *El Plan Nacional Estratégico de Género 2010-2013* y la más reciente *Agenda para la Prosperidad 2013-2018* identifican como obstáculos para el empoderamiento en Sierra Leona, traducción del idioma inglés al español, síntesis y adaptación por Mónica Pantoja Nieves.

Asimismo, “en el término empoderamiento debe hacerse notar que para este proceso se lleve a cabo se sugiere distinguir los niveles a las que opera:

- 1) Individual. Resolver los problemas del empoderamiento a nivel personal requiere de la transformación de conciencias y actitudes individuales.
- 2) Colectivo. Resolver los problemas como las reestructuras de normas jurídicas, relaciones de poder, cambios de valores sociales que requieren educación, empleo, recursos materiales y poder político ya que únicamente puede ser abatido a nivel colectivo como la comunidad, los medios, las estructuras gubernamentales, etcétera.

Tanto el empoderamiento a nivel individual como el colectivo requieren de una efectiva organización entre las mujeres”.<sup>7</sup>

Efectivamente, para que se dé correctamente un empoderamiento de la mujer se necesita del apoyo de otra u otras mujeres generando con ello la fuerza hacia la lucha de esta figura, donde tanto a nivel individual como colectivo se necesita de una actitud inicial por parte de la mujer para el cambio y la brecha hacia la evolución de los roles tanto en sociedad como en el núcleo familiar, en el ámbito colectivo observamos como muchas de las veces somos las mismas mujeres las que discriminamos o señalamos las conductas de otra mujer poniendo en duda su actuar o pensamiento social, ejemplo de ello podemos mencionar cuando entre los mismos grupos de mujeres existe rivalidad y celos de permanencia, donde muchas veces somos nosotras mismas las que no generamos ese sentido de empatía y respeto.

“Es importante destacar, que lo que es empoderante para algunas mujeres no lo es necesariamente para otras. Por ejemplo, según ciertos estudios las relaciones sociales que las mujeres tienen en su comunidad son muy importantes para su empoderamiento, ya que éstas las proveen incluso de poder en sus actividades cotidianas. Otro punto para el empoderamiento de las mujeres depende de cómo éstas aborden las situaciones en las que

---

<sup>7</sup> Sreedhar, Madaka, *Empowerment of., op. cit., p.17.*

se encuentran inmersas y de las herramientas que tengan para conducirse y negociar las dificultades que experimentan en sus vidas.”<sup>8</sup>

De lo anterior, se desprende la necesidad de crear liderazgos femeninos, como roles de comportamiento basados en el género, determinando con ello la diferenciación entre la figura de empoderamiento y liderazgo femenino, desde el punto de partida, alcance y límites a los cuales nos enfrentamos día con día.

### 1.1.2. Alcances y límites del liderazgo femenino

Lograr definir las adecuaciones de un liderazgo femenino en las instituciones de nivel superior, nos permite analizar alcances y su vez los límites que éstas han tenido con su participación, mismo que ha permitido avanzar dentro de las distintas áreas laborales.

Observamos pues, como “México no es una excepción en la tendencia identificada a nivel internacional que muestra un avance en el acceso a la educación superior de las mujeres, que todavía no se ve reflejado en la equidad de género en los puestos académicos y en los puestos de liderazgos universitarios ocupados por mujeres entre más se avanza en la carrera académica hay menos proporción de mujeres, lo que ocasiona que haya poca representación femenina en los cargos con mayor responsabilidad de las IES.”<sup>9</sup>

De lo anterior, se genera un gran avance de incorporación de mujeres dentro del sistema de educación, no obstante, aún no se cuenta con una participación de manera equitativa de éstas en los puestos de liderazgo, generando con ello una baja representación femenina en las actividades de mayor responsabilidad.

Por otro lado, “la creación y fortalecimiento de redes ha demostrado generar avances hacia la equidad de género. Por ello las universidades públicas y

---

<sup>8</sup> Cano Valle, Rubén Fernando, et al., *Derechos de las personas con síndrome de inmunodeficiencia adquirida, SIDA. La mujer y el VIH/SIDA en México*. p. 112.

<sup>9</sup> FIMPES (Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior, A.C.) *El Liderazgo Femenino en las Instituciones de Educación Superior Privadas en México*, p. 27.

particulares de nuestro país han conformado redes tales como la Red Nacional de Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior (RENIES), el Espacio de Mujeres Líderes de las Américas (EMULIES), las Redes Regionales de Estudios de Género de ANUIES, entre otras.”<sup>10</sup>

En efecto, el crear redes que coadyuven al trabajo colectivo de mujeres en pro de su derecho hacia una equidad de género, ha logrado que cada vez seamos más las mujeres que buscamos pertenecer a los grupos líderes dentro de las universidades públicas desde las áreas administrativas, académicas y de dirección o poder, garantizando una verdadera igualdad laboral dentro de las instituciones de educación superior.

Al referirnos a los alcances de liderazgos femeninos, ampliamos la perspectiva de participación no limitativa considerando la equidad de género pieza clave fundamental para lograrlo.

Respecto a los límites de un liderazgo femenino dentro de las universidades públicas, nos encontramos con ideologías aun arraigadas hacia el pensamiento patriarcal y androcéntrico.<sup>11</sup>

Las instituciones de educación superior (IES) y el feminismo tiene similitudes y relaciones directas, ya que el feminismo tiene un fuerte posicionamiento, desde la academia y la investigación. “En la amplia producción feminista, el liderazgo femenino es un tema relevante de posicionar en las IES. La participación de las mujeres en ese ámbito ha tenido un importante incremento, con varias aristas de interpretación; por un lado, en la matrícula educativa y, por otro, en nombramientos en puestos de toma de decisiones en la institución.”<sup>12</sup>

En este sentido, resulta importante estudiar no solo las condiciones que ponen límites a las mujeres mediante una equidad de género dentro de las instituciones,

---

<sup>10</sup> Ibidem.

<sup>11</sup> Según la Real Academia de la Lengua, pensamiento androcentrismo lo define como la visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino.

<sup>12</sup> JUS Revista Jurídica, Numero 8. Vol. II, julio-diciembre 2020, p. 8.

sino también lo que conlleva lograr posicionarse con mayor prevalencia en los puestos de poder que frecuentemente lo ocupan los hombres.

Respecto al empoderamiento, liderazgo y autonomía de la mujer en estos espacios mediante una perspectiva de género se busca categorizar la construcción de estos liderazgos desde un enfoque de poder.

El poder analizar las condiciones que permiten fortalecer el liderazgo de las mujeres, incorpora necesariamente el abordaje de las condiciones para su empoderamiento. “Para Schuler el empoderamiento es un proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno; una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas, en su estatus y en su eficacia en las interacciones sociales.”<sup>13</sup>

Es innegable reconocer como el liderazgo femenino ha tenido un crecimiento en las instituciones de educación superior. Tal y como lo menciona Bonder, “el acceso de las mujeres a los estudios superiores constituye una importante conquista histórica. Sin embargo, es necesario repensar cual es la incidencia real que tiene esta situación en la vida familiar y profesional de las mujeres.”<sup>14</sup>

En ese sentido, el que una mujer logre un liderazgo dentro de las instituciones va a repercutir directamente dentro del ámbito familiar y social, derivado a que adopta pensamientos y comportamientos distintos a lo que por añadidura se entendía como su rol derivado del género, es decir atribuir conductas a las que su mayor aspiración llegaba a ser madre de familia o ser quien cuidaba y protegía la integración de la misma, sin lograr un avance intelectual, social y económico.

Dentro de las IES existen espacios de producción de conocimientos de la realidad social. Además de ser un lugar donde interactúan relaciones de género, las cuales se encuentran cargadas de asimetrías de poder.

En el mismo sentido de liderazgo observamos como en el caso de la “Universidad Autónoma de Sinaloa, que es el caso de estudio al cual nos

---

<sup>13</sup> León M. *Poder y empoderamiento de las mujeres*. TM Edición, Colombia, 1997.

<sup>14</sup> *JUS Revista Jurídica*, op. cit. p. 16.

abocaremos, observamos y nos llama la atención como dentro de los 147 años de fundación nunca haya existido una mujer rectora. De los nombramientos en la administración central, el más alto donde se encuentran algunas mujeres es de Dirección General. Actualmente hay 27 con ese puesto: de los cuales 22 son hombres y 5 mujeres.”<sup>15</sup>

De lo anterior, corresponde a datos obtenidos en el año 2020, la proporción de participación a la cual corresponde la mujer actualmente será analizada en el apartado 3 de este capítulo donde de manera estratificada se estudia de manera seccionada por zona, cuantas son las mujeres que ocupan puestos de administrativos, académicos y de dirección dentro de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

Por otro lado, al estudiar el liderazgo femenino dentro de las universidades públicas en el Estado de Sinaloa, pudimos observar que a diferencia de la Universidad Autónoma de Sinaloa en donde a 149 años de su fundación nunca ha llegado una mujer a ocupar el cargo de rectora, mientras que en otras universidades públicas de igual autonomía ya ha existido una mujer con tan importante nombramiento, como es el caso de la universidad autónoma de occidente, ubicada en la ciudad capital del Estado, siendo la Dra. Sylvia Paz Días Camacho.

Asimismo, “en México se tienen seis rectoras de universidades: Mtra. Carmen B. López Portillo Romano de la Universidad del Claustro de Sor Juana; Dra. Ana Pricila Sosa Ferreira, de la Universidad del Caribe (2017-); Dra. Margarita Teresa de Jesús García Gasca, de la Universidad Autónoma de Querétaro (2018-2021); Dra. Sylvia Paz Días Camacho, de la Universidad Autónoma de Occidente (2017-2019); la Dra. María Guadalupe Ibarra Ceceña, de la Universidad Autónoma Intercultural de Sinaloa (2017-2021), la Dra. Sara Deifilia Ladrón de Guevara, de la Universidad Veracruzana (2013-2017 y 2017-2021) y la Dra. Cindy Rossina Saravia López, de la Universidad Autónoma de Campeche (17 septiembre-2018 al 11 de octubre de

---

<sup>15</sup> Ibidem.

2019). También han sido rectoras: Silvia Figueroa Zamudio, de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (2007-2011) y Dolores Cabrera Muñoz, de la Universidad Autónoma de Querétaro durante el periodo 2000-2006.”<sup>16</sup>

De lo anterior, nos damos cuenta como solo 2 mujeres rectoras se ubican en el Estado de Sinaloa, siendo la rectora antes mencionada Dra. Sylvia Paz Días Camacho, de la Universidad Autónoma de Occidente en el periodo de (2017- 2019) y la Dra. María Guadalupe Ibarra Ceceña, de la Universidad Autónoma Intercultural de Sinaloa en el periodo (2017-2021).

Como se dijo anteriormente, “en México se tienen solo seis rectoras en Universidades Públicas, aunque solo cuatro rectoras en Universidades Públicas Autónomas. Las mujeres que llegan a esos cargos tienen altas calificaciones como se muestra a continuación.

En primer lugar, la Dra. Margarita Teresa de Jesús García Gasca, de la Universidad Autónoma de Querétaro: Ingeniera Bioquímica Industrial (UAM); Maestría en Ciencia y Tecnología de Alimentos y Doctorado en Ciencia de los Alimentos por la Facultad de Química de la UAQ. Investigadora Nacional 1 del SNI.

En segundo lugar, la Dra. Sylvia Paz Días Camacho, de la Universidad Autónoma de Occidente: Licenciatura en Químico Farmacéutico Biólogo por la Universidad Autónoma de Sinaloa, Maestría y Doctorado en Ciencias Biomédicas por la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México. Investigadora Nacional II del SNI.

En tercer lugar, Dra. Cindy Rossina Saravia López, de la Universidad Autónoma de Campeche. Licenciatura en Psicología y Maestra en Psicología de la Educación por la Universidad Autónoma de Campeche, Maestría en Psicología por el ITESO.

---

<sup>16</sup> Pacheco Ladrón de Guevara, Lourdes Consuelo., *¿Por qué las mujeres no son rectoras en México? X Congreso Latinoamericano de Ciencia Política de la Asociación Latinoamericana de Ciencias Políticas (ALACIP)*, p.3.

Finalmente, Dra. María Guadalupe Ibarra Ceceña, de la Universidad Autónoma Intercultural de Sinaloa: Ingeniera Industrial y de Sistemas, Ingenierías y Tecnologías del Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON), Doctorado en Economía, Recursos Naturales y Desarrollo Sustentable por la UNAM.”<sup>17</sup>

En efecto, de lo anteriormente expuesto podemos observar cómo los puestos de primer nivel dentro de las universidades que han sido designados a ocuparse por mujeres, las cuales como semejanza encontramos que cuentan con un excelente curricular en la investigación de posgrado, en donde incluso dos de ellas pertenecen al Sistema Nacional de Investigación, relacionando con ello el gran avance que ha obtenido la mujer universitaria en la ciencia.

Hablando sobre el acceso de la mujer a los puestos de primer nivel de poder dentro de las universidades públicas, es importante mencionar que “las universidades son instituciones que crean y reproducen conocimiento legítimo y, precisamente, esta actividad, la de crear conocimiento ha sido una prerrogativa de los varones quienes se convirtieron en el sujeto epistemológico pertinente para determinar qué conocimiento es válido y cuál no.”<sup>18</sup>

No obstante, la brecha hacia una equidad de género de la mujer sobre el hombre en este espacio continúa siendo mínima, que decir de poder llegar a una paridad de género donde esta involucra no solo una participación igualitaria y equitativa, sino que también paritaria, donde se ocupen en igual proporción por hombres y mujeres.

Ahora bien, toda esta evolución en cuanto a empoderamiento y liderazgo de la mujer tiene un sustento jurídico, normativo y legal, basado en los derechos consagrados hacia la mujer mediante una participación que cumpla con los principios de igualdad, equidad y paridad, garantizando con ello el debido reconocimiento de estos derechos, siendo el marco jurídico a nivel estatal, derivado

---

<sup>17</sup> Ibidem, p. 11.

<sup>18</sup> Ibidem, p. 7.

del análisis del Estado de Sinaloa el que nos competirá abordar en el siguiente apartado.

## 1.2. Definición del concepto de participación femenina en el sistema educativo.

Si bien, la participación de la mujer en el sector público ha incrementado de una manera considerable en los últimos 50 años, aún tienen poca representación en el sector privado, en el mundo académico y en el sector público para ocupar puestos directivos.

En este sentido la ONU Mujeres reafirma lo siguiente "...es una realidad pese a su indudable capacidad como líderes y agentes de cambio, y de su derecho a participar por igual en la gobernanza democrática..."<sup>19</sup>

A la opinión de Bonder "... es innegable reconocer como el liderazgo femenino ha tenido un crecimiento en las Instituciones de Educación Superior, el acceso de las mujeres a los estudios superiores constituye una importante conquista histórica..."<sup>20</sup>. Sin embargo, es necesario reevaluar cual es la realidad que tiene esta situación en la vida familiar y profesional de las mujeres.

Respecto a la anterior, las Instituciones de Educación Superior "...son espacios de producción de conocimiento de la realidad social. Además de ser un lugar donde interactúan relaciones de género, las cuales se encuentran cargadas de asimetrías de poder..."<sup>21</sup>

Espacios educativos donde podemos observar como la mayoría la obtiene el género masculino, sobre todo en los puestos donde se involucra poder y toma de decisiones, por ello es importante definir el concepto de participación apegado al principio de equidad.

---

<sup>19</sup> ONU Mujeres, 2016

<sup>20</sup> Bonder Gloria, *op. Cit.*

<sup>21</sup> Rodríguez Pérez, Beatriz Eugenia, *op. Cit.*, p.16.

### 1.2.1. Participación con equidad de género.

Entendemos como participación según el Diccionario de la Real Academia española "...Acción y efecto de participar..."<sup>22</sup> decimos pues, que mediante este concepto se produce mediante una acción en efecto, de tal manera que la mujer tiene el mismo derecho de participar dentro de los puestos directivos que involucren la toma de decisiones en las Instituciones de Educación superior, no está sujeto a género esta palabra, ahora bien para garantizar el equilibrio institucional dicha participación debiera apegarse al principio de equidad de género.

Según, la autora Álvarez de Lara, la aproximación comparativa sobre una equidad de género, la define como:

Sin duda el reconocimiento de las condiciones discriminatorias que han sorteado las mujeres a lo largo de la historia ha sido un reto para la comunidad internacional, la consagración de la igualdad jurídica como principio jurídico universal ha sido reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la mencionada *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979*, la cual se convirtió en un parte aguas en la lucha por el reconocimiento los derechos humanos de las mujeres. La garantía constitucional de igualdad ante la ley ha sido acogida en los países de diversa manera, y en algunos casos los operadores del derecho han desarrollado de manera importante mecanismos que posibiliten la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Diccionario de la Real Academia Española

<sup>23</sup> Álvarez de Lara, Rosa María, "*Equidad de Género*", Instituto de investigaciones Jurídicas de la UNAM, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2975/4.pdf>, consultado el 10 de mayo 2021.

De lo anterior estamos de acuerdo con la autora al definir una aproximación hacia la equidad de género como aquella igualdad sustantiva no discriminatoria hacia la mujer, garante de principios jurídicos universales, los cuales se encuentran ya plasmados en textos internacionales sobre los derechos humanos, el que la constitución garantice y reconozca la igualdad no es suficiente para posibilitar mecanismos que pongan en práctica esta igualdad sustantiva respecto a la equidad.

Hablar de una equidad de género es adecuar a las necesidades de las personas todos aquellos derechos humanos, con ideologías objetivas, igualdad de participación y respeto de las mismas.

Continuando con este tema, es importante analizar las desigualdades por las que son víctimas las mujeres en el sector educativo, cuales son aquellas dificultades que atraviesan mediante esta inclusión.

#### 1.2.2. Desigualdad institucional de género.

La educación es reconocida de manera mundial como un derecho fundamental del ser humano, así como lo marca la Declaración Universal de los Derechos Humanos, misma que ha sido ratificada por la mayoría de los Estados parte de la Nación.

Su artículo 26, lo estipula desde tres puntos básicos para su comprensión:

1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.

2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.

3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en su artículo tercero, establece como parte de las garantías individuales, el derecho que tiene todo ciudadano mexicano, mujer u hombre, a la educación, así como el respeto a sus libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra:

Artículo 3º. Toda persona tiene derecho a la educación. El Estado - Federación, Estados, Ciudad de México y Municipios- impartirá y garantizará la educación inicial, preescolar, primaria, secundaria, media superior y superior. La educación inicial, preescolar, primaria y secundaria, conforman la educación básica; ésta y la media superior serán obligatorias, la educación superior lo será en términos de la fracción X del presente artículo. La educación inicial es un derecho de la niñez y será responsabilidad del Estado concientizar sobre su importancia.

Mismo artículo en su fracción X, nos menciona la obligatoriedad de la educación a nivel superior, que a la letra nos dice:

X. La obligatoriedad de la educación superior corresponde al Estado. Las autoridades federales y locales establecerán políticas para fomentar la inclusión, permanencia y continuidad, en términos que la ley señale. Asimismo, proporcionarán medios de acceso a este tipo educativo para las personas que cumplan con los requisitos dispuestos por las instituciones públicas.

Mediante lo anterior observamos como en materia de educación le corresponde al Estado y a las distintas autoridades garantizar los medios y establecer políticas para fomentar la inclusión, permanencia y continuidad para su obligatoriedad, entendamos como la educación es un derecho universal no adherido al género, donde se debe de garantizar la participación cumpliendo con los principios antes mencionados, manejar un lenguaje incluyente en las normativas jurídica ha marcado esa diferencia de concepción hacia solamente el género masculino como participación.

Otra de las ventajas, corresponde al reconocimiento de la igualdad jurídica de las mujeres, sobre la cual, Ferrajoli nos dice:

Históricamente todos los derechos fundamentales han sido sancionados en las diversas cartas constitucionales, como resultado de las luchas o revoluciones que, en diferentes momentos, han rasgado el velo de normalidad y naturalidad que ocultaba una opresión o discriminación precedente: desde la libertad de conciencia a las otras libertades fundamentales, desde los derechos políticos a los derechos de los trabajadores, desde los derechos de las mujeres a los derechos sociales. Estos derechos han sido siempre conquistados como otras tantas formas de tutela en defensa de sujetos más débiles, contra la ley del más fuerte –iglesia, soberanos, mayorías, aparatos policiales o judiciales, empleadores, potestades paternas o maritales- que regía en su ausencia.<sup>24</sup>

Una igualdad jurídica sancionadora dentro de las cartas constitucionales ha sido el resultado de incansables luchas, como lo menciona el autor aplicar de manera subjetiva hacia la generalidad de los derechos, adoptando las distintas formas de tutela siempre en defensa de esos grupos vulnerables que es este caso analizamos a las mujeres, como se ejerce ese poder del más fuerte, esas ideologías

---

<sup>24</sup> Ferrajoli, Luigi et al., Los fundamentos de los derechos fundamentales, Gerardo Pisarello y Antonio de Cabo (eds.), Madrid, Trotta, 2001, p. 363.

arraigadas hacia un pensamiento patriarcal, etiquetas de roles de género en sociedad.

Martha Lamas menciona, que la dicotomía masculino-femenino, con sus variantes culturales, establece estereotipos las más de las veces rígidos. Que condicionan los papeles y limitan las potencialidades humanas al estimular o reprimir los comportamientos en función de su actuación al género. Así, prevalece un imaginario colectivo que señala a las mujeres como intrusas, cuando acceden a puestos de primer nivel, que tradicionalmente son ocupados por hombre.<sup>25</sup>

Dividir por género representa una forma de discriminación, donde permanece una condición o limitación al evitar la actuación en función del género, los estereotipos de ocupación marcan un índice mayor para los puestos de dirección hacia el género masculino, considerándose un acto de molestia y tomándose como intrusas a las mujeres que llegan a ocupar dichos puestos, es decir aun no acepta la participación mediante el principio de igualdad, lejos aún estamos de aplicar una paridad de género en el sector educativo.

Las aptitudes y capacidades de la mujer en su desenvolvimiento social, ha dado a comprobar que son aptas para desarrollar cualquier trabajo o puesto que se le asigne, formar mujeres líderes en el sector educativo abre la posibilidad de disminuir la violencia y discriminación hacia su género, eliminando así las etiquetas de profesiones universitarias para mujeres y hombres, incorporándolas en los sectores de toma de decisiones y permitir su intervención, sería un gran avance dentro de las Instituciones de Educación Superior.

### 1.2.3. Empoderamiento, liderazgo y autonomía de la mujer.

Comenzamos con "...analizar las condiciones que permiten fortalecer el liderazgo de las mujeres desde la perspectiva de género. Incorpora necesariamente

---

<sup>25</sup> Lamas, Martha, "*La antropología feminista y la categoría género*", en *Cuerpo, Diferencia Sexual y Género*, Taurus, México, 2002.

el abordaje de las condiciones para su empoderamiento...”<sup>26</sup>, la seguridad con la que participa una mujer determina la condición de empoderamiento para realizar las actividades que se encomiende, para Schuler el empoderamiento es “...un proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno; una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas, en su estatus y en su eficacia en las interacciones sociales...”<sup>27</sup>. Por consiguiente, creemos que una estabilidad económica en la mujer viene directamente a configurar ese estatus de empoderamiento y autonomía en sus decisiones y roles en sociedad, en la medida que esa capacidad incremente, será entonces cuando podremos decir la frase tan utilizada hoy en día, “es una mujer empoderada”.

Sin embargo, como se señaló anteriormente cuando las personas empiezan a analizar, inspeccionar y concientizar cualquier situación de discriminación, entonces su perspectiva de la vida general puede cambiar y propiciar un cambio en la reproducción de estereotipos tanto familiares como sociales.

El impulso de los liderazgos en mujeres es necesario primero trabajar en su autonomía. Siguiendo a Hanna Arendt “...la autonomía no puede ser definida en abstracto, no podemos hablar de procesos de liderazgo de manera individual, sino que deben ser acciones de manera colectiva, un ejercicio entre las unas y las otras, sumando y visibilizando el avance de las mujeres en diferentes ámbitos...”<sup>28</sup>.

Vemos pues como el tema de liderazgo se crea desde una perspectiva colectiva, trabajado mediante una autonomía de condición en participación entre unas con las otras visualizando avancen en diferentes sectores, parte del liderazgo y la autonomía hacia la mujer la dan los patrones de conducta en el hogar, donde cada vez más, las mujeres se empoderan asumiendo una independencia tanto económica como emocional.

---

<sup>26</sup> Rodríguez Pérez, Beatriz Eugenia, *op.cit.*, p.13.

<sup>27</sup> León, Magdalena, “*Poder y empoderamiento de las mujeres*”, TM Edición, Vol. XI, Núm. 18, Colombia, 1997.

<sup>28</sup> Arendt, Hanna, “*La Libertad: Condición humana*”, Paidós, Barcelona, 1993. <https://filosofia.buap.mx/sites/default/files/Graffylia/2/205.pdf>, consultado el 15 de mayo 2021.

### 1.3. Elementos teóricos sobre la participación de la mujer en el sector educativo.

Consolidar la participación de la mujer mediante características y valores intrínsecos, nos aportará las condiciones propicias para el desarrollo, crecimiento e intervención en la toma de decisiones, democratizando bajo los principios de igualdad y paridad.

A continuación se definirán los concepto de género, roles de género, igualdad jurídica y el principio de paridad de género como aspectos importantes y detonantes ante como debe de ser la participación de la mujer, adecuarse al principio de igualdad no solo de forma normativa, si no también desde una política pública donde sea el Estado quien garantice la igualdad de oportunidades, la adecuación a las necesidades de las personas mediante una equidad de género y finalmente que se lleve un equilibrio en base al porcentaje de participación hacia la aplicación legal y empírica de una paridad de género.

#### 1.3.1. Concepto de género.

Como lo define acertadamente la autora Butler Judith especialista en estos temas quien en su obra nos menciona lo siguiente:

¿Existe «un» género que las personas tienen, o se trata de un atributo esencial que una persona es, como expresa la pregunta; «¿De qué género eres?»? Cuando las teóricas feministas argumentan que el género es la interpretación cultural del sexo o que el género se construye culturalmente, ¿cuál es el mecanismo de esa construcción? Si el género se construye, ¿podría construirse de distinta manera, o acaso su construcción conlleva alguna forma de determinismo social que niegue la posibilidad de que el agente actúe y cambie? ¿Implica la «construcción» que algunas leyes provocan diferencias de género en ejes universales de diferencia sexual? ¿Cómo y dónde se

construye el género? ¿Qué sentido puede tener para nosotros una construcción que no sea capaz de aceptar a un constructor humano anterior a esa construcción? En algunos estudios, la afirmación de que género está construido sugiere cierto determinismo de significados de género inscritos en cuerpos anatómicamente diferenciados, y se cree que esos cuerpos son receptores pasivos de una ley cultural inevitable. Cuando la «cultura» pertinente que «construye» el género se entiende en función de dicha ley o conjunto de leyes, entonces parece que el género es tan preciso y fijo como lo era bajo la afirmación de que «biología es destino». En tal caso, la cultura, y no la biología, se convierte en destino.<sup>29</sup>

Consideramos respecto a la ideología que la construcción de un género es importante para la aceptación y el respeto dentro en una sociedad, el aspecto cultura viene a delimitar y marcar el rumbo de las afectaciones directa hacia la elección o construcción del género creando así una separación de lo biológico.

Según, a la opinión de Osborne y Molina "...se define como género la concepción social acerca del comportamiento, función o atributo que cada sociedad considera apropiados para mujeres y hombres y que pueden generar desigualdades. Es un concepto primordial en la teoría feminista ya que funciona como una categoría de análisis sobre la relación de poder entre hombres y mujeres, y una crítica hacia los fundamentos que se han pensado como naturales acerca de diferencias entre unos y otros..."<sup>30</sup>

En cuanto, lo anterior creemos que el definir al género como una concepción social en base al comportamiento, funciones y atributos que cada sociedad le da a los hombres y mujeres como desigualdades evita garantizar una igualdad y equidad de género, debido a que en la actualidad sabemos sigue prevaleciendo el pensamiento patriarcal dentro de las sociedades, ideología que no permite darle ese

---

<sup>29</sup> Butler, Judith, *"El género en disputa, el feminismo y la subversión de la identidad"*, Muñoz, Ma. Antonieta (trad.), España, Paidós, 1999, p.p. 56-57

<sup>30</sup> Osborne, Raquel y Molina Petit, Cristina, *"Evolución del concepto de género"*, Empiria, Revista de Metodología de las Ciencias Sociales, Núm. 15, 2008.

respeto y valor hacia la mujer, es de suma importancia saber diferenciar el dominio entre mujeres y hombres respecto a su posición en sociedad, revalorizando su rol desde sentidos más amplios.

En un contexto de diferenciación y dominio entre hombres y mujeres "...el uso del género determina en gran medida la transformación de costumbres e ideas que pueden permitir revalorizar el papel de las mujeres en la sociedad, en un sentido multidimensional, multidisciplinar y pluriescalar..."<sup>31</sup>

En este sentido de ideas, el análisis del género busca dar por terminado el sistema patriarcal, formando una sociedad equitativa e igualitaria en términos institucionales.

A continuación, analizaremos las diferentes concepciones de roles de género y sus clasificaciones dentro de una sociedad.

### 1.3.2. Roles de Género.

Ahora bien, "...el rol es una categoría sociológica que se relaciona con el comportamiento y las tareas que una sociedad determina como apropiadas para sus integrantes. Los roles se asignan a partir de expectativas subjetivas que parten de criterios como la raza, edad, religión, clase social o ideología política..."<sup>32</sup>

La categorización de los roles de género de manera subjetiva mediante los criterios de raza, edad, religión, clase social o ideología política, creemos discriminan directamente a la persona, etiquetando bajo sus creencias, comportamientos y rasgos de participación a que rol podría pertenecer dentro de una sociedad.

---

<sup>31</sup> Giménez, Gilberto, "*Materiales para una teoría de las identidades sociales*", Decadencia y auge de las identidades, México: El Colegio de la Frontera Norte, Plaza y Valdés, 1992.

<sup>32</sup> Murguialday Martínez, Clara "Las mujeres en la cooperación para el desarrollo", [coordinación, Amaia del Río Martínez]. 1ª ed., Vitoria-Gasteiz: Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, 2005

De este modo, los roles de género pueden ser concebidos como las asignaciones que delimitan la acción de los hombres y las mujeres.

Se reconocen tres tipos:

- a) Rol productivo: son las actividades que se desarrollan en la esfera pública y que generan ingresos, reconocimiento, poder, autoridad y estatus.
- b) Rol reproductivo: contiene las actividades dirigidas a garantizar el bienestar y la supervivencia de la familia; es decir, la educación de los hijos y las hijas, la preparación de alimentos, el aseo de la vivienda.
- c) Rol de gestión comunitaria: son las actividades que se realizan en una comunidad para asegurar la reproducción familiar.<sup>33</sup>

Respecto a la tipología anterior sobre los roles de género, podríamos decir que existe una etiqueta directa hacia el género, por ejemplo; el rol productivo se dirige más hacia el género masculino, seguido del rol reproductivo donde será el género femenino el encargado de este, finalmente el rol de gestión comunitaria, nos habla del poder de decisión que tienen los roles anteriores.

Saldívar, nos define a los roles de género de la siguiente manera, son definidos como funciones, papeles, expectativas y normas que se espera que las mujeres y los hombres cumplan en una sociedad; son establecidos a partir de la cultura y dictan la manera en la que se debe actuar y sentir de acuerdo con el sexo (masculino o femenino) al que la persona pertenece; son transmitidos a través de los procesos de socialización en todas las instituciones sociales y moldean directamente al ejercicio de la sexualidad.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> INMUJERES (2007), Glosario de género, México: INMUJERES, p. 23

<sup>34</sup> Saldívar Garduño, Alicia, *et al.* "Roles de género y diversidad: Validación de una escala en varios contextos culturales" Acta de investigación psicológica. 2015, Vol. 5, Núm. 3

Continuamos observando como los diferentes autores nos definen a los roles de género, como aquel comportamiento respecto a la conducta humana de la persona en sociedad, apegada a la cultura y al deber ser y actuar con expectativas de sexo masculino o femenino, creemos que como lo define Butler en su obra *disputa de género*, nos enfocamos más a su teoría que define al género mediante una decisión y no por nacimiento, esto viene a garantizar una debida igualdad de género, aplicando la equidad y el respeto de elección de cada una de las personas hacia que género pertenecer, mediante una igualdad jurídica se llegará a garantizar estos derechos.

### 1.3.3. Igualdad jurídica.

Para Lira Alonso María Patricia "...La igualdad es el fundamento del respeto a los derechos y libertades de todo hombre y mujer, así como de una sociedad y Estado que tenga entre sus principios básicos la convivencia y organización la idea de un Estado de derecho y del ejercicio y procuración de la justicia..."<sup>35</sup>

De modo que, coincidimos con la opinión al respecto sobre el concepto que nos da la autora sobre la igualdad, se tiene que considerar los aspectos sociológicos y de derecho con el que cuenta el Estado para garantizar la debida igualdad entre hombres y mujeres, no solamente de manera formal sino también en un aspecto real.

El termino igualdad, según el *Diccionario de la Real Academia Española*, proviene del latín *aequalitas*, *-atis*, y significa correspondencia y proporción que resulta de muchas partes que componen un todo de manera uniforme. En su acepción jurídica, reconoce como principio a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup>Lira Alonso, María Patricia, op. cit., p. 23

<sup>36</sup> Diccionario de la Real Academia Española, 22ª. ed., Madrid, 1992, p.805.

En México, la Constitución de 1814 estableció los derechos humanos de carácter individual y señaló que “la felicidad del pueblo y de cada uno de los ciudadanos, consiste en el goce de la igualdad, seguridad, propiedad y libertad. El acta Constitutiva de la Federación de 1824 dispuso que “la nación está obligada a proteger por leyes sabias y justas los derechos del hombre y del ciudadano” y a lo largo de la Constitución de 1824 se incluyeron diversos derechos fundamentales fue en la Constitución de 1917 donde se estableció por primera vez en el mundo, la obligación del Estado de proteger no solo los derechos individuales, sino también los derechos sociales de los trabajadores, del campo y de la ciudad”.<sup>37</sup>

Las garantías plasmadas en la Constitución de 1917 iniciaron la etapa actual de la evolución de los derechos humanos, que compartieron lugar con las garantías sociales, creadas para proteger a la persona humana ya no solo como individuo, sino como un grupo social de personas. “Al analizar el texto constitucional de 1917, tomando en cuenta alguna de las doctrinas de los derechos humanos, puede afirmarse que mientras los derechos del hombre son ideas generales y abstractas, las garantías individuales plasmadas en su medida, son ideas individualizadas y concretas”.<sup>38</sup>

Desde la Constitución de 1814 hasta la Constitución vigente de 1917, se han venido incorporando el derecho de igualdad como una forma positiva de goce hacia los principios de libertad, igualdad y seguridad, se designa al Estado como el responsable de proteger los derechos individuales por primera vez a nivel mundial, regulando así también los derechos sociales de los trabajadores, el derecho de igualdad de los seres humanos se estipula como derechos del hombre y del ciudadano.

---

<sup>37</sup> Galeana, Patricia, op. cit, pp. XIII-XIV

<sup>38</sup> Cienfuegos Salgado, David, *Una historia de los Derechos Humanos en México: reconocimiento constitucional y jurisdiccional*, México, CNDH, 2017, pp. 257-258.

#### 1.3.4. El principio de paridad de género.

A lo largo de la historia, México ha incorporado su compromiso de respetar, atender y resolver la problemática existente en torno a diferentes temas que conciernen a la población, a través de la firma de acuerdos y tratados que se establecen, dentro de sus objetivos, es generar mejores condiciones de vida, superando las brechas de la desigualdad social, la creciente atención internacional sobre los temas de género y la violación de los derechos de las mujeres ha vuelto imperiosa la incursión y el involucramiento profundo de los países para resolver los problemas que afectan, no sólo el desarrollo de las mujeres, sino el de la Nación en su conjunto, ya que a pesar de que las mujeres son el 50% de la población a nivel mundial no son representadas en la toma de decisiones y sus derechos han sido relegados; lo que ha motivado la creación de distintas Convenciones a las que México se ha sumado.<sup>39</sup>

De lo anterior se desprende la gran importancia de que México sea Estado parte en los tratados internacionales y convenciones, lo que garantiza un involucramiento de los distintos países hacia una incursión para resolver los problemas a nivel global, como lo es la discriminación y violencia hacia la mujer.

El impulso Internacional que derivó a "... la igualdad de derechos entre mujeres y hombres ha sido uno de los ejes rectores de los movimientos de mujeres en el mundo, no sólo como una exigencia para su reconocimiento en la letra, sino también en los hechos. Se trata de la igualdad sustantiva, que a lo largo de la historia ha sido el motor de la lucha feminista, que por siglos ha intentado permear en la vida pública y privada de las mujeres, porque han sido ellas, quienes han sido discriminadas por razón de su sexo..."<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> Ledesma Rubio, Guadalupe, *"La incorporación del principio de la Paridad en la CPEUM: Una medida para el fortalecimiento de la participación política de las mujeres y su inclusión a los espacios de toma de decisiones"*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de las UNAM, 2016.

<sup>40</sup> Ibidem

De la igualdad sustantiva tenemos que corresponde al acceso en las mismas oportunidades, para el reconocimiento, ejercicio de los derechos humanos y libertades.

A la opinión de la Dra. Leticia Bonifaz Alfonso “El principio de paridad fue incorporado a nuestra Constitución en el año 2014. El artículo 41 Constitucional establece que los partidos políticos deberán postular paritariamente sus candidaturas para los Congresos Federales y Locales. Las leyes electorales se encargaron de determinar diversas medidas para instrumentalizarla. El proceso de armonización legislativa culminó, en las entidades federativas con elecciones en 2015, antes de que se iniciara el proceso electoral”.<sup>41</sup>

Bajo la reforma del artículo 41 Constitucional se incorpora el principio de paridad en materia electoral donde se establece que los partidos políticos aplicaran el registro de candidaturas a nivel federal y local bajo este principio.

“La primera prueba de la aplicación del principio de paridad fue en el proceso electoral 2014-2015. Dicha puesta en práctica generó múltiples impugnaciones y diversos criterios. La cuestión más relevante consistió en determinar si el principio de paridad también resultaba aplicable a nivel municipal. La Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación mediante 4 jurisprudencias determinó, en las primeras 2 que la paridad era obligatoria en sus dos dimensiones; la vertical y la horizontal y dos más que refieren el interés legítimo de las mujeres o de los integrantes de grupos vulnerables para impugnar las determinaciones que vulneren sus derechos constitucionales”.<sup>42</sup> Dicha elección otorgó derechos de participación en la toma de decisiones de nuestro país a ese grupo vulnerable en materia de paridad de género, dictándose así 4 jurisprudencias a favor de la representación de las

---

<sup>41</sup> Bonifaz, Alfonso, Leticia, “*El principio de paridad en las elecciones: aplicación, resultados y retos*” Suprema Corte de Justicia de la Nación, p. 1.

<sup>42</sup> *Ibidem*, p. 3.

mujeres por medio de este principio y como garantía del interés legítimo de las mismas.

## CAPÍTULO II. ORIGEN, LUCHA Y EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y UNIVERSITARIOS DE LAS MUJERES, DESDE UN ENFOQUE DE IGUALDAD Y PARIDAD DE GÉNERO, CASO (UNAM).

### 2.1. Antecedentes históricos de la intervención de la mujer en el sistema educativo a nivel universitario.

Estamos de acuerdo en que los antecedentes históricos de participación de la mujer en el sistema educativo a nivel universitario, se debe analizar aplicando desde una perspectiva internacional, nacional y finalmente local.

Hacer un análisis de la forma de intervención que a lo largo de los años ha venido incorporándose la mujer en el sector educativo, erradicando así el analfabetismo, es un reto aun existente el poder otorgar a la mujer una participación donde se apliquen los principios de igualdad, equidad y paridad de género como equilibrio social, y sea tomada en cuenta en aquellos puestos de no solo voz, sino también de toma de decisiones. Evolución sobre género y educación: logros y nuevos desafíos.

En toda la evolución histórica se han venido involucrando temas de suma importancia como lo es el sistema educativo, como participa la mujer en este rol en sociedad, no solo para erradicar el analfabetismo si no involucrándose en la toma de decisiones en este sector.

Encontramos "...Sus orígenes datan de Siglo XVII a través del filósofo Poulain de la Barre, el primero que establece la afirmación de que la desigualdad no es un hecho natural si no histórico, tal como lo señala Rosseau que creía firmemente que la especie humana estaba dividida en dos sexos, así también cree que la sociedad

debe estar dividida en dos espacios...”<sup>43</sup> Por ello asigna “...el espacio público a los varones y el privado y el domestico a las mujeres...”<sup>44</sup>.

En un primer aspecto a la opinión del filósofo Poulain de la Barre coincidimos en que la desigualdad no corresponde a un hecho natural o de nacimiento, sino pues que la desigualdad viene a presentar durante el transcurso de la historia marcándola como un hecho histórico, vemos pues como delimita la actuación de la mujer a un espacio privado, evitando con esto se obtenga la colaboración e intervención en las actividades públicas que se presentan en una sociedad.

Posteriormente “...en el Siglo XVIII, en la misma época que surge la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano...”<sup>45</sup> de 1789, redactándose con el objetivo de crear una carta de derechos fundamentales para el hombre de la época, misma que definía los derechos individuales y colectivos como universales e inherente a la condición humana.

Antes que nada, vemos como la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, deja fuera de un lenguaje incluyente a la mujer, solo enfocándose estrictamente en el género masculino al mencionarlo en su etimología, respecto a su objetivo donde se definía los derechos individuales y colectivos como derechos universales e inherentes entendemos pues que la mujer debería también gozar de esos por encontrarse en la misma condición humana.

Posterior a esta, “...surge una gran protesta y reclamos de las mujeres a participar en la vida política en ese momento de Francia...”<sup>46</sup>.

Olympe de Gouges<sup>47</sup> escribe en el año 1792, la llamada Declaración de la Mujer y la Ciudadana, con el objetivo de la conservación de los derechos naturales

---

<sup>43</sup> Rodríguez Pérez, Beatriz Eugenia, *et al.*, *Construcción de liderazgos femeninos en las instituciones de educación superior: caso Universidad Autónoma de Sinaloa*, Revista Jurídica Jus, Núm. 8 Vol. II, julio-diciembre 2020.

<sup>44</sup> Cobo Bedía, Rosa “*Género*”. 10 palabras clave sobre mujer. Autoras Varias. Editorial Verbo Divino. Estella Navarra, 1995, p.3

<sup>45</sup> Rodríguez Pérez, Beatriz Eugenia, *op. Cit.*, p.10.

<sup>46</sup> *Ibidem*

<sup>47</sup> Ella escribió La Declaración de la mujer y la ciudadana en 1791.

e imprescriptibles de la Mujer y el Hombre; siendo estos los derechos, la libertad, la propiedad, la seguridad y, sobre todo, la resistencia a la opresión.

Desde entonces "...hubo mujeres que comenzaron alzar la voz contra esta exclusión; así en 1791, Olympe de Gouges que había sido abogada del rey Luis XVI, fue guillotizada por haber publicado y difundido la "Declaración de los derechos de la mujer y la ciudadana" dos años antes; en su artículo primero establecía que "La mujer nace libre y goza igual que el hombre de los derechos..."<sup>48</sup>

Esto nos lleva a, poder darnos cuenta de la represión de los derechos de la mujer siendo ella quien por publicar la declaración es guillotizada violando con esto, la justicia y respeto de la mujer alzar la voz y exigir participación dentro de una sociedad.

Después de lo acontecido, muchas compañeras de Olympe también sufrieron represión y ese mismo año la Convención disolvió todos los clubes de mujeres. Pero de influencia de estas mujeres francesas había rebasado las fronteras, y en 1792, Mary Wollstonecraft escribió *A Vindication of the Rights of Women*, donde afirma que las mujeres también estaban dotadas de razón, por lo que el predominio social masculino era injustificado. En aquella época, el debate sobre la racionalidad femenina (que hoy puede padecemos absurdo) fue crucial para las mujeres, porque eran consideradas incapaces intelectualmente y tenían que estar bajo la tutela de un hombre.<sup>49</sup>

De lo anterior resulta que, la publicación de Mary Wollstonecraft fue crucial para el respeto hacia la mujer y la justificación de que no se debe estar bajo la tutela de un hombre para contar con la capacidad de la razón, se implementa la racionalidad femenina como un gran avance de lucha en memoria también de lo que en su publicación daba a exponer Olympe de Gouges.

---

<sup>48</sup> Lira Alonso, María Patricia, "Los derechos humanos y universitarios de las mujeres. La lucha por la igualdad de género; Un estudio del caso UNAM", octubre 2012.

<sup>49</sup> Ibidem

Luego, en 1949 Simone de Beauvoir publicó el Segundo Sexo, un texto clave del feminismo, por su frase célebre del análisis cultural y anti biológico de las reproducciones sociales. "...No se nace mujer: se llega a serlo..."<sup>50</sup>.

Desde otra perspectiva encontramos de esa frase como marca a la mujer perteneciente al segundo sexo, colocándola en segundo lugar de representación, y con su frase "No se nace mujer: se llega a serlo", entendemos pues como el valor de una mujer se trabaja durante la exigencia del respeto y la no discriminación de las mismas dentro de sociedad, demostrando como pertenece a un grupo vulnerable donde ha costado tanto poder intervenir en los distintos sectores y el educativo no fue la excepción.

#### 2.1.1. Logros y nuevos desafíos.

Se establece "después de la Segunda Guerra Mundial, en la Declaración Universal de 1948, se reconocieron no solo los derechos de los hombres, sino también los de las mujeres como seres humanos. A partir de entonces se han firmado más de cien tratados y convenciones internacionales para el respeto a los derechos humanos de todas las personas".<sup>51</sup>

Un avance provocado dentro de esta Declaración fue el incorporar a la mujer como ser humano, separándola así de la percepción de hombre o ciudadano donde no existía la inclusión hacia este género, precedente importante para la igualdad y paridad de género de la mujer, siendo cada vez más amplia la participación de las mismas en las distintas actividades fuera del hogar; en donde existía una obligación directa hacia las actividades del hogar y crianza de los hijos, el reto sociológico que en la actualidad se presenta deriva de otorgar garantías de participación bajo el principio de igualdad, equidad y paridad ante la ley.

---

<sup>50</sup> Beauvoir, Simone "El segundo sexo", Buenos Aires, Siglo Veinte, Vol. 2.

<sup>51</sup> Galeana, Patricia, "Nuestros Derechos a través de la Historia" Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, 4ª. ed. México, 2016, p. XIV

Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 06 de junio del 2019, decreto por que se reforman los artículos 2, 4, 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de paridad entre géneros.

Causando las siguientes adiciones y modificaciones a los artículos antes mencionados:

“ARTÍCULO ÚNICO. Se reforman: la fracción VII del apartado A del artículo 2; el párrafo primero del artículo 4; el párrafo primero y la fracción II del artículo 35; los párrafos primero y segundo de la fracción I del artículo 41; el artículo 52; los párrafos primero y segundo del artículo 53; los párrafos primero y segundo del artículo 56; el tercer párrafo del artículo 94; el párrafo primero de la fracción I del artículo 115. Se adicionan: un segundo párrafo, recorriéndose los subsecuentes al artículo 41; un párrafo octavo, recorriendo los subsecuentes, al artículo 94, todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”.

Precedente importante en materia de paridad de género e igualdad de género en la legislación normativa mexicana, incorpora el principio de paridad en materia electoral, específicamente en el Artículo 35 Constitucional, mismo que define el derecho de la ciudadana y el ciudadano, incorporando la inclusión en la terminología, candidatos y candidatas, ciudadanos y ciudadanas.

De la misma manera, incorporamos material sobre las reformas en materia de igualdad y paridad de género, comparativamente por sentencia.

De cuotas de género a mandato constitucional a nivel federal<sup>52</sup>

Modificar los artículos 34 de la Constitución Mexicana fueron los primeros pasos para que las mexicanas pudieran acudir a las urnas. Sin embargo, votar y ser votada no es suficiente para la igualdad de las mujeres y hombres; es

---

<sup>52</sup> Instituto Electoral del Estado de Sinaloa, <https://www.ieesinaloa.mx/wp-content/uploads/2017/12/E-REFORMAS-ELECTORALES-EN-SINALOA-CON-PERSPECTIVA-DE-GE%CC%81NERO.pdf>, consultado el 10 junio 2021

necesario, para una igualdad sustantiva que la paridad llegue a los cargos de elección popular, a la integración de los gabinetes de los tres niveles de gobierno y a todos los espacios de toma de decisiones y de poder.

A continuación, reformas electorales rumbo a la paridad.

AÑO	REFORMA O SENTENCIA
1993	<p>Recomendación Las acciones afirmativas, como las cuotas de participación política para las mujeres inician en 1993, cuando se hace un llamado a los partidos políticos a promover una mayor participación de las mujeres en la vida política del país; en 1996 se recomendaba considerar en los estatutos partidistas que las candidaturas a diputados(as) y senadores(as) tanto de mayoría relativa como de representación proporcional, no excedieran del 70% para un mismo sexo. En ambas ocasiones, no había carácter obligatorio.</p>
1996	<p>70/30 sin sanción</p> <p>El Art.175 señalaba: “Los partidos políticos promoverán, en los términos que determinen sus documentos internos, una mayor participación de las mujeres en la vida política del país, a través de su postulación artículo 22 transitorio de la mencionada ley establecía: “Los partidos políticos nacionales consideraran en sus estatutos que las candidaturas por ambos principios a diputados y senadores, no excedan del 70% para un mismo género”, éste fue un parteaguas de las cuotas de género en la vida política de México. a cargos de elección popular”. De la lectura se puede advertir que no se imponía a los partidos políticos alguna cuota obligatoria para la participación femenina en los encargos de elección popular, aunque incita ...una mayor participación de las mujeres... pero ello, no fue suficiente.</p> <p>El Art. 22 transitorio de la mencionada ley establecía: “Los partidos políticos nacionales consideraran en sus estatutos que las</p>

	<p>candidaturas por ambos principios a diputados y senadores, no excedan del 70% para un mismo género”, éste fue un parteaguas de las cuotas de género en la vida política de México.</p>																					
2002	<p>70/30 obligatorio con sanción Fue hasta 2002 en que la reforma al Código Federal de Instrumentos y Procedimientos Electorales (COFIPE) estableció con carácter obligatorio el sistema de cuotas, en la que se exigía que los partidos respetaran la proporción de 30-70% de candidaturas para ambos sexos en los comicios federales.</p>																					
Reforma Electoral 2007-2008	<p>60/40 obligatorio con sanción Posteriormente, en 2008, se aplica otra reforma al COFIPE, en el que se determina un porcentaje del 40-60% en las candidaturas. Por lo que se refiere a las candidaturas por el principio de representación proporcional, como ya se señaló, estas “listas cremallera” estaban conformadas por segmentos de tres candidaturas y en cada segmento había una candidatura de diferente género. A partir de la reforma de 2007-2008 en el artículo 220, que sustituye al 175-B, los segmentos se componen por cinco candidaturas, de las cuales dos serán de diferente género de forma alternada. En caso de incumplimiento se mantiene la sanción de negar el registro a las candidaturas que incumplan con la ley.</p>																					
2009	<p>Caso Juanitas: Entre el 1 y 3 septiembre 2009, 8 mujeres solicitaron licencia para separarse del cargo de diputadas federales por tiempo indefinido y ceder su lugar a sus suplentes hombres:</p> <p>DIPUTADAS PROPIETARIAS-PARTIDOPOLÍTICO-DIPUTADOS SUPLENTE</p> <table border="0"> <tr> <td>Ana María Rojas Ruiz</td> <td>PRI</td> <td>Julián Nazar Morales</td> </tr> <tr> <td>Yulma Rocha Aguilar</td> <td>PRI</td> <td>Guillermo Raúl Ruíz de Teresa</td> </tr> <tr> <td>Carolina García Cañón</td> <td>PVEM</td> <td>Alejandro del Mazo Maza</td> </tr> <tr> <td>Olga Luz Espinosa Morales (se negó licencia)</td> <td>PRD</td> <td>Carlos Enrique</td> </tr> <tr> <td>Esquinca Cancino Mariana Ivette Ezeta Salcedo</td> <td>PVEM</td> <td>Carlos Alberto</td> </tr> <tr> <td>Ezeta Salcedo Laura Elena Ledesma Romo</td> <td>PVEM</td> <td>Maximino</td> </tr> <tr> <td>Alejandro Fernández Ávila Kattia Garza Romo</td> <td>PVEM</td> <td>Guillermo Cuevas</td> </tr> </table>	Ana María Rojas Ruiz	PRI	Julián Nazar Morales	Yulma Rocha Aguilar	PRI	Guillermo Raúl Ruíz de Teresa	Carolina García Cañón	PVEM	Alejandro del Mazo Maza	Olga Luz Espinosa Morales (se negó licencia)	PRD	Carlos Enrique	Esquinca Cancino Mariana Ivette Ezeta Salcedo	PVEM	Carlos Alberto	Ezeta Salcedo Laura Elena Ledesma Romo	PVEM	Maximino	Alejandro Fernández Ávila Kattia Garza Romo	PVEM	Guillermo Cuevas
Ana María Rojas Ruiz	PRI	Julián Nazar Morales																				
Yulma Rocha Aguilar	PRI	Guillermo Raúl Ruíz de Teresa																				
Carolina García Cañón	PVEM	Alejandro del Mazo Maza																				
Olga Luz Espinosa Morales (se negó licencia)	PRD	Carlos Enrique																				
Esquinca Cancino Mariana Ivette Ezeta Salcedo	PVEM	Carlos Alberto																				
Ezeta Salcedo Laura Elena Ledesma Romo	PVEM	Maximino																				
Alejandro Fernández Ávila Kattia Garza Romo	PVEM	Guillermo Cuevas																				

	Sada Anel Patricia Nava Pérez	PT	Alfonso Primitivo Ríos Vázquez
2011	<p>Sentencia SUP-JDC-12624/2011. En 2011, una sentencia histórica, viene a proteger los derechos políticos electorales de las mujeres, cuando un grupo de diez ciudadanas, militantes de distintos partidos políticos, demandan vía juicio para la protección de los derechos político electorales del ciudadano, competencia del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF), la inobservancia de la cuota de postulación del 40 - 60%, para diputaciones y senadurías para el proceso electoral federal 2011-2012, que renovarían el Congreso de la Unión. El dictado de la sentencia de la Sala Superior del TEPJF en el expediente SUP-JDC-12624/2011 y acumulados modificó el 30 de noviembre de 2011 la interpretación que hasta ese entonces se había dado por la autoridad administrativa electoral al cumplimiento de la referida cuota. El producto de esta sentencia, permitió que la integración de las mujeres en esa Legislatura del Congreso Federal alcanzara casi el 35%: 185 diputadas y 42 senadoras, a partir de las elecciones federales de 2012. Además, la Sala Superior aprobó que las fórmulas de candidatos a diputados y senadores por ambos principios debían integrarse con personas de igual género, esto para cancelar la práctica: “Juanitas”, que consistía en que los partidos políticos postulaban a mujeres únicamente para cubrir la cuota exigida por la ley, para posteriormente fueran sustituidas por sus suplentes -que eran hombres- al pedir éstas una licencia indefinida; por lo cual, los ocupantes de la curul pertenecían a un género distinto al propietario, lo que ocasionaba un fraude a la ley.</p>		
2014	<p>50/50 Paridad obligatoria con sanción La paridad de género en candidaturas llegaría hasta la reforma electoral de 2013-2014 (COFIPE) pero sólo a las candidaturas de diputaciones federales y locales. La paridad se había convertido en exigible para todos los</p>		

	<p>partidos políticos en el registro de dichas candidaturas, además de que las fórmulas de candidatos debían ser siempre del mismo sexo, ya fueran por Mayoría Relativa o Representación Proporcional. Las candidaturas suplentes deben ser del mismo género que las propietarias.</p>
2016	<p>Remoción de Consejeros Electorales De igual forma, el Pleno del máximo tribunal en la materia, ha ordenado la remoción de servidores públicos por incumplimiento de los parámetros legales de paridad de género; es así que, el once de mayo de 2016, en el recurso de apelación identificado con la clave SUP-RAP-118/2016, ordenó la destitución de 4 Consejeros Electorales del Estado de Chiapas, por no salvaguardar el criterio de paridad de género en el registro de candidaturas y graves irregularidades en la integración del listado nominal de quienes participaron en el proceso para la elección de diputado migrante en la entidad. Lo que deja muestra que la impartición de justicia electoral salvaguarda la paridad de género en los procesos electorales, implementando medios coercitivos como la remoción del cargo para aquellas personas que infrinjan la ley. Lenguaje incluyente La Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, recientemente emitió una sentencia en el juicio para la protección de los derechos político-electoral del ciudadano, identificado con la clave SUPJDC-1619/2016, en la se impugnó la publicidad dirigida a la promoción del voto por parte del Instituto Electoral del Estado de Puebla contenida en 12 espectaculares, 4 pantallas led ubicadas en la zona metropolitana de la mencionada entidad federativa, y en el sitio web del propio instituto. En la demanda, las accionantes señalaron que el mensaje contenido en el promocional de la autoridad administrativa electoral, advirtieron se utilizaba un lenguaje no incluyente, dirigido a la ciudadanía en general, para invitarla a votar en la elección que tendrá verificativo el 5 de junio</p>

	<p>de 2016, y que con él se vulneraban sus derechos a la igualdad y participación política en condiciones de equidad; el mensaje decía: #5deJunioEsEIDía Elige a TU próximo GOBERNADOR La Sala Superior estimó que asistía la razón a las demandantes en términos de lo establecido en los artículos 75, fracción VII, y 93, fracción XLIV, del Código de Instituciones y Procesos Electorales del Estado de Puebla, en tanto se originó un desequilibrio por motivos de género al utilizar frases con estereotipos que impedían la materialización del principio de igualdad. Lo anterior, de una interpretación sistemática y funcional de artículos 1, 4, 35 y 41, de la Constitución Federal en relación directa con el artículo 24, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Por tanto, determinó en esencia: a) Retirar de inmediato la propaganda de promoción al voto de los doce espectaculares, cuatro pantallas led, y la contenida en su sitio web oficial que fue controvertida por las actoras. b) En la promoción del voto ciudadano para las elecciones del cinco de junio del año en curso en el Estado, por los medios publicitarios denunciados, debe reorientar su promoción, utilizando lenguaje incluyente, conforme a los lineamientos dictados en la presente ejecutoria. c) A partir de la notificación de la sentencia, a fin de respetar el principio de igualdad entre la mujer y el hombre, deberá utilizar un lenguaje incluyente para dirigirse a la ciudadanía mediante la propaganda para promocionar su participación política a través del voto.</p>
2016	<p>La Suprema Corte de Justicia de la Nación (México) ha establecido en la jurisprudencia: “ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. Del reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razones de género, deriva que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual, debe</p>

	<p>implementarse un método en toda controversia judicial, aun cuando las partes no lo soliciten, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria. Para ello, el juzgador debe tomar en cuenta lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>i) identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia;</li><li>ii) cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género;</li><li>iii) en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones;</li><li>iv) de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género;</li><li>v) para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas; y,</li><li>vi) considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en</li></ul>
--	---

	estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género” <sup>53</sup>
2017	Por única ocasión, en 2017, en el estado, se redujo al tres por ciento dicho financiamiento, aplicando la regla nacional derivada de una sentencia de la Suprema Corte, en la acción de inconstitucionalidad 64/2015 y acumuladas, en la que se declaró como inconstitucional el Artículo 65, apartado a y b de la LIPEES. En acatamiento a la sentencia de la corte en 2017, el Congreso del Estado de Sinaloa modificó el Artículo 65 de la LIPEES; en dicha disposición retomó el cinco por ciento para la promoción, capacitación y desarrollo del liderazgo político de las mujeres. Derivado de ello para el 2018, los partidos políticos deberán destinar a esta materia nuevamente, el cinco por ciento del financiamiento que les sea otorgado para el gasto ordinario.

De lo anterior, obtenemos un recuento sobre las reformas constitucionales en materia de paridad, que han venido incorporando desde el año 1993 al año 2017, existen mediante el principio de igualdad en su reforma 2014 donde se incluye ya la sanción hacia una paridad 50/50 de participación, esto garantizando la participación de la mujer dentro de los cargos públicos, en la toma de decisiones del rumbo de nuestro país, vemos como aun cuando se ha trabajado mucho por la igualdad y la no discriminación hacia la mujer, es escasa en la actualidad esa participación en algunos otros sectores como lo es el educativo, que si bien es cierto tenemos ya una equidad de participación en las aulas de las universidad como alumnas y docente sigue operando la ocupación a cargos directivos por la mayoría en hombres.

<sup>53</sup> (Décima Época, Registro: 2011430, Primera Sala, Jurisprudencia, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 29, abril de 2016, Tomo II, Tesis: 1a./J. 22/2016 (10a.), Página: 836.)

Primero dentro de los nuevos retos hacia intervención de la mujer en el sector educativo, tenemos que en la actualidad no existe el principio de paridad de género hacia los nombramientos de cargos directivos dentro de las universidades, aun cuando ha ido en avance esta participación, es aún muy escaso el índice de asignaciones hacia estos puestos, las Instituciones de Educación Superior juegan un papel importante en estos puestos, debido a que intervienen directamente en la toma de decisiones y asumen cargos de poder.

## 2.2. La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y sus orígenes.

En cuanto a la cronología histórica de la UNAM, surgen como sus antecedentes acerca del interés del arzobispo Fray Juan de Zumárraga, de que la Nueva España contara con una universidad datan del año 1536. Sumándose a esa iniciativa el virrey Antonio de Mendoza y la Corona dio una respuesta positiva en 1547. Pero no fue sino hasta el 21 de septiembre de 1551, cuando se expidió la Cedula de creación de la Real y Pontificia Universidad de México, su apertura tuvo lugar el 25 de enero de 1553, posteriormente en 1778 y 1792 fueron abiertas la Real Escuela de Cirugía y el Real Colegio de Minería, luego dos años más tarde fue establecida la Academia de San Carlos, para estudio de las Bellas Artes.

Fue entonces que, al sobrevenir la época independiente, se suprimió el título de Real, ya que el rey de España dejó de tener soberanía en el país. Llamándola entonces como Universidad Nacional y Pontificia, para después quedar sólo con el nombre de Universidad de México.

Los antecedentes inmediatos de la universidad mexicana moderna datan del proyecto presentado por Justo Sierra<sup>54</sup> en la Cámara de Diputados el 11 de febrero del año 1881, comenzando con esto su creación y desarrollo institucional.<sup>55</sup>

### 2.2.1. Su creación y desarrollo institucional

Retomar los antecedentes de una universidad moderna hacia la creación y desarrollo de manera institucional, donde pasamos de la Universidad Nacional y Pontificia, para continuo a esto naciera el nuevo nombre de Universidad de México, con la separación del Rey de España y su soberanía directa hacia nuestro país, es cuando por Justo Sierra se da continuidad a la presentación del proyecto.

El 7 de abril siguiente, lo refrendó ante la Cámara, con el apoyo de las diputaciones de Aguascalientes, Jalisco, Puebla y Veracruz. Como es sabido, su proyecto no prosperó, pero Sierra jamás abandonó la idea de establecer en México una Universidad Nacional. En dicho proyecto, Sierra incluyó, como partes integrantes de la nueva institución, a las escuelas de Bellas Artes, de Comercio y de Ciencias Políticas, de Jurisprudencia, de Ingenieros y de Medicina, a la Escuela Normal, a la de Altos Estudios y a la Escuela Nacional Preparatoria y la Secundaria de Mujeres. Sierra presentó de nuevo su proyecto en la apertura del Consejo Superior de Educación Pública, el 13 de abril de 1902, y lo reiteró tres años más tarde ante el mismo organismo. En el año de 1905 la idea adquirió mayor fuerza, a partir del momento en que la Secretaría de Instrucción Pública fue una realidad al quedar escindida de la antigua Secretaría de Justicia. Sierra pasó de subsecretario a

---

<sup>54</sup> (Justo Sierra Méndez; Campeche, 1848 - Madrid, 1912) Escritor y político mexicano, uno de los forjadores del México moderno. Abogado y periodista liberal, luchó al lado de Benito Juárez; con posterioridad adoptó posiciones conservadoras y, durante el porfiriato, fue subsecretario de Instrucción Pública. Apoyó después a Madero, fundó la Universidad Nacional de México (1910) y representó a su país en España (1911-1912).

<sup>55</sup> Universidad Nacional Autónoma de México, “*Cronología Historia de la UNAM*” <https://www.unam.mx/acerca-de-la-unam/unam-en-el-tiempo/cronologia-historica-de-la-unam>, consultado el 15 de septiembre 2021.

titular de la recién creada dependencia del Poder Ejecutivo. El 30 de marzo de 1907, dentro del marco del centenario de la Independencia, anunció que el presidente de la República estaba de acuerdo con la apertura de la Universidad Nacional. Para que el proyecto fuera realidad, la Secretaría envió al pedagogo Ezequiel A. Chávez a Europa y a los Estados Unidos, en tres ocasiones, "para que analizara el funcionamiento de varias universidades".<sup>56</sup>

La continua lucha por Justo Sierra de crear la Universidad de México, fue apoyada en ese mismo año de 1881, contando con la votación de cuatro diputaciones, sin lograr éxito en ese momento, aun así, siguió intentando en este proyecto donde se incluían la creación de diferentes escuelas entre las que podemos destacar, la Escuela de Jurisprudencia, de Ciencias Políticas, la de Altos Estudios y la Escuela Nacional de Preparatoria y Secundaria de Mujeres, de suma importancia dentro de la preparación hacia la mujer en México.

Después de 21 años de lucha fue el día 13 de abril de 1902, cuando presentó de nuevo su proyecto en la apertura del Consejo Superior de Educación Pública, y lo reiteró tres años más tarde ante el mismo organismo. Siendo en el año de 1905 cuando este adquirió mayor fuerza, fue entonces cuando en 1907 anunció que el presidente de la República estaba de acuerdo en la apertura de la Universidad Nacional de México, pasados 3 años de eventos donde el pedagogo Ezequiel A. Chávez llevo a cabo distintos análisis sobre las funciones de las universidades.

Finalmente fue entonces en 1910 cuando fue fundada nuestra Universidad Nacional de México, por el proyecto presentado por Justo Sierra.

Resulta muy interesante observar cómo desde la fundación de la Universidad Nacional de México, ha sido muy importante el tema de la relación que se da entre

---

<sup>56</sup> Ibidem.

la sociedad, el Estado y la universidad, suceso importante a esta es la autonomía, la cual estaremos analizando en el siguiente apartado.

### 2.2.2. Hacia la Autonomía.

La idea de una autonomía de la educación superior apartándola del desarrollo político y social del país permaneció vigente en los próximos años a su fundación.

La expresaron en ese primer periodo de la universidad el rector Joaquín Eguía Liz, que Ezequiel A. Chávez, Antonio Caso, Félix Palavicini, José Natividad Macías, Alfonso Cravioto, Pedro Henríquez Ureña, y otros. Dentro de este contexto, hay que ubicar los primeros proyectos de Ley de Autonomía, elaborados por Ezequiel A. Chávez, Félix Palavicini y otros.<sup>57</sup>

Creando con estas opiniones los primeros proyectos de Ley de Autonomía de la Universidad Nacional de México.

Seguido de esto fue en el año de 1914, donde “no perciben la necesidad de incorporar la universidad al movimiento revolucionario, sino que manifiestan la aspiración de que la educación superior sea un espacio libre de presiones políticas. Esto significa en 1914 una no-participación en los hechos revolucionarios, una no-participación en el cambio de las estructuras sociales, políticas y culturales del país”.<sup>58</sup>

Se determinó la no participación en el movimiento revolucionado derivado que la aspiración principal era crear espacios en la educación superior el cual fuera libre de presiones políticas, consecuencia de ellos fue la no-participación en los cambios de estructuras sociales, políticas y culturales que se darían en nuestro país.

---

<sup>57</sup> Alfonso de María y Campos, *Estudio histórico-jurídico de la Universidad Nacional (1881-1929)*, México, UNAM, 1975, pp. 157-175.

<sup>58</sup> Casanova Cardiel, Hugo. (coord.) “*La UNAM y su historia, una mirada actual*”. Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, p. 161.

Fue así, “en 1917, revivieron estas ideas de una autonomía universitaria con motivo de la promulgación de la nueva Constitución, misma que suprime la Secretaría de Instrucción Pública de la que dependía el Departamento Universitario. Según esta nueva disposición, la universidad estaba directamente bajo la férula del Ejecutivo federal, mientras que la educación superior y la secundaria pasaron a ser competencia de los estados”.<sup>59</sup>

Con estas ideas las reglas de la universidad quedaban a cargo directamente del Ejecutivo Federal, separando con esto al Departamento Universitario de la Secretaría de Instrucción Pública, fue entonces que los Profesores y estudiantes universitarios presentan un memorial a la Cámara de Diputados, pidiendo la completa independencia de la universidad. En este mismo sentido “se pronuncia J. N. Macías, el rector de la institución, en un discurso en el VII Aniversario de la Fundación de la Universidad”.<sup>60</sup> En noviembre de 1917, un grupo de senadores, encabezados por José J. Novelo,<sup>61</sup> presentan un nuevo proyecto de autonomía universitaria, que casi repite íntegramente el proyecto Palavicini de 1914. Pero “la Revolución si quería realizar sus propósitos no podía dar vida independiente a una entidad que representaba el pasado y que estaba formada por un cuerpo de profesores en su mayoría enemigos de la Revolución”.<sup>62</sup>

Con el objeto de aprobar la autonomía de la universidad se presenta el proyecto en noviembre del año 1917, mismo que repetía lo solicitado en el proyecto Palavicini con fecha 1914, época donde la revolución no podía otorgar la independencia a una entidad como lo era la Universidad Nacional de México, la se representado por un antes y un después de esta época, y en estaba integrada por personas contrarias a la Revolución, negando con esta su aprobación.

---

<sup>59</sup> Ibidem.

<sup>60</sup> Boletín de la Universidad Nacional de México, núm. 1, 1917

<sup>61</sup> Leonel Pereznieta, “Notas para el estudio jurídico del concepto autonomía durante 1917 en la Universidad Nacional de México”, en La autonomía universitaria en América Latina, vol. II, México, UNAM, 1979 (Colección de Publicaciones del Cincuentenario de la Autonomía de la UNAM).

<sup>62</sup> Julio Jiménez Rueda, “La Universidad Nacional Autónoma de México”, en Pablo Martínez del Río et al., Ensayos sobre la Universidad de México, México, UNAM, 1951, p. 53.

Provocándose con esto cambios en las relaciones entre la universidad y el nuevo Estado revolucionario, asimilando una nueva época del movimiento revolucionario.

Luego, entre los años 1920 y 1924 denominados como los “años del águila”, son los dominados por José Vasconcelos, primero durante un año como rector de la universidad y después tres como primer secretario de la recién fundada Secretaría de Educación Pública. Él tuvo una visión global de los problemas que aquejaron a la educación en México.<sup>63</sup>

Cabe destacar que él, sabía que lo más importante sería la fundación de instituciones que pudieran encaminar un desarrollo equilibrado del sistema educativo y la unificación de los contenidos de la enseñanza para llevar a una unidad nacional. Y, sin embargo, su interés primordial en ese momento era la alfabetización del pueblo de México y la creación de la Secretaría de Educación Pública por medio de una reforma a la Constitución. El proyecto educativo de Vasconcelos incluía todos los niveles de educación, desde el preescolar hasta el posgrado, lo cual incluía por supuesto la universitaria; no se podía permitir que el nivel más alto de educación saliera de este conjunto, y por ello siempre fue un enemigo de la autonomía universitaria.<sup>64</sup>

De lo anterior podemos observar, que aun cuando José Vasconcelos conociera de manera directa los problemas que aquejaban a la educación en México, resultaba contrario permitir una autonomía universitaria debido a que su objetivo principal en ese momento era el de erradicar la alfabetización del pueblo mexicano y la creación de la Secretaría de Educación Pública, derivada de una reforma a la Constitución de 1917.

Hacia la aprobación de la autonomía fue en 1924, cuando Ezequiel A. Chávez, a petición del subsecretario de Educación Pública, Bernardo Gastélum, preparó otro

---

<sup>63</sup> Claude Fell, *Los años del águila*, México, UNAM, 1989.

<sup>64</sup> Casanova Cardiel, Hugo (coord.). *op. cit.*, p. 161.

proyecto de autonomía para la universidad, pero el abogado consultor de la secretaría, Eduardo Pallares, lo calificó como ilegal y anticonstitucional.<sup>65</sup>

Ezequiel A. Chávez daba continuación a los proyectos hacia una autonomía universitaria en el año 1924, misma que le fue negada, calificándola como ilegal y anticonstitucional por parte de la secretaría.

Seguido de estos sucesos fue en 1928 en septiembre, cuando la Liga Nacional de Estudiantes llevó un proyecto de ley de autonomía al Congreso de la Unión. A raíz de esto, el rector Alfonso Pruneda mandó a elaborar un proyecto de reforma a la Ley Orgánica de la universidad, incluyendo una cierta autonomía.<sup>66</sup>

De lo anterior se determina la importancia de la participación de los estudiantes en la incorporación de la autonomía a la universidad, en donde ese mismo año seguido de esta presentación de proyecto, se reforma la Ley Orgánica de la universidad, base a una autonomía.

Un antecedente importante sobre la autonomía hacia la Universidad Nacional de México es el movimiento estudiantil que se realizó en el año 1929, importante destacar la participación de estudiantes de la facultad de derecho de esta institución como pieza clave hacia la aprobación de su independencia, “La aplicación del saber jurídico por los egresados de la Facultad de Jurisprudencia los hacía acceder al poder del Estado y a las diferentes instancias gubernamentales, ya en la administración de la justicia, en la actividad legislativa, en la administración pública o en la defensa de los derechos civiles. Al mismo tiempo, la sociedad en su conjunto y el gobierno en particular esperaban determinadas habilidades de los abogados para resolver conflictos. La Facultad de Derecho, antes de 1929, en la época en que la Universidad Nacional no era autónoma, era un ejemplo para esta cercanía antes mencionada. Pero entre los egresados de la facultad no sólo había servidores

---

<sup>65</sup> Ibidem, p. 164.

<sup>66</sup> Sobre la autonomía de la universidad, véase “Memorándum confidencial para el señor Alberto Sáenz...”, iisue-ahunam, Fondo Universidad Nacional, Ramo Rectoría, caja 28, exp. 378.

públicos y abogados litigantes, sino también abogados interesados en la filosofía, las cuestiones sociales e incluso la literatura”.<sup>67</sup>

De lo anterior cabe destacar la capacidad de análisis de los estudiantes egresados de la facultad de derecho, en la aplicación de las bases jurídicas y los conocimientos que ahí se desarrollaban quienes dieron las herramientas necesarias para reclamar una autonomía a la Universidad Nacional de México como un derecho de independencia y administración propia, habilidades adquiridas para la resolución de conflictos donde se involucran a la sociedad y el Estado, el acceso al poder del Estado fue el que hizo posible que la Liga Estudiantil presentara el proyecto de autonomía al Congreso de la Unión.

La aprobación de la Ley Orgánica de la universidad, después de la autonomía marca un parteaguas sobre el avance en la vida y funcionamiento de la misma, lo cual hablaremos a continuación.

### 2.2.3. Origen y evolución de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México y su poder de designación

Ley Orgánica, publicada en 1929, en donde los estudiantes demandaban la autonomía de la institución la cual contaba con un antecedente desde la creación de la misma en 1910, varias fueron las propuestas de independencia presentadas por profesores, estudiantes algunas de ellas con el respaldo incluso de autoridades.

Generando con esto la aprobación de “el proyecto de Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, formulado por el entonces presidente Emilio Portes Gil, fue aprobado el 22 de julio de 1929. Entre otros aspectos, la ley establece la investigación científica por medio de la extensión universitaria; las enseñanzas que se impartían en sus aulas a quienes no estuvieran en posibilidades de asistir a escuelas superiores; la modificación

---

<sup>67</sup> Casanova Cardiel, Hugo (coord.). op. cit., p. 165

de su estructura normativa, colocando al Consejo Universitario, como suprema autoridad, formado éste por el rector, los directivos de las diversas facultades, escuelas e instituciones que forman parte de la comunidad universitaria”.<sup>68</sup>

Es así como nace en 1929, la ley para otorgar autonomía a la universidad, la cual se aprobó el 22 de julio del mismo año, entre los aspectos mas importante de esta ley se menciona la modificación de su estructura normativa, otorgándole al Consejo Universitario el poder y la facultad de autoridad suprema, respecto a la integración de este, seria formado por el rector, los directores de las facultades, escuelas e instituciones que venían a conformar la comunidad universitaria.

Sin embargo, es importante destacar que dicho ordenamiento aun cuando ya se incluye esa autonomía a la universidad ésta no se otorgaba de manera plena, derivado que ésta tenía una relación directa por parte del Estado y el Poder Ejecutivo.

A continuación, se describen algunas otras de las razones por las cuales se determinó que la autonomía no era del todo plena.

- a) El rector era nombrado por el Consejo Universitario, a partir de una terna nombrada por el presidente de la República. Con esto, se garantizó que el rector sería nombrado desde el gobierno, no de la Universidad.
- b) Los empleados universitarios serían considerados empleados federales.
- c) La Universidad debía entregar un informe anual de labores al presidente, al Congreso de la Unión y a la Secretaría de Educación Pública.

---

<sup>68</sup> Blog Gaceta, Si somos UNAM, Consultado el 15 de septiembre 2021. <http://gacetasismosunam.blogspot.com/2017/07/26-de-julio-de-1929-se-publica-la-ley.html>

- d) La Secretaría de Educación Pública contó con un delegado en el Congreso Universitario con voz informativa.
- e) El Presidente podía interponer un veto a las decisiones del Congreso Universitario, y finalmente,
- f) El Estado podía intervenir en la comprobación de los gastos de la Universidad por medio de la Contraloría de la Federación.<sup>69</sup>

En efecto vemos esa relación de designación del Consejo Universitario donde participaba directamente el presidente de la República y la facultad que tenía el Estado para intervenir con los gastos de la universidad mediante la Contraloría de la Federación, donde también había que entregar un informe anual de labores tanto al Congreso de la Unión como a la Secretaría de Educación Pública, quedando como Nacional y por ende una institución del Estado.

Así pues, la Ley Orgánica de 1929 dio una autonomía limitada a la universidad con cierta injerencia e intervención de la Secretaria de Educación Pública y del presidente de la República, derivado de esta definición ambigua donde en cierto modo la universidad era autónoma, pero el Estado tenía control en las partes más importantes, otorgándoles un subsidio a la universidad, pero al mismo tiempo dejando la responsabilidad a los estudiantes para mantenerla en un futuro.

Derivado de la ausencia a la autonomía plena que existía, surgen posteriormente nuevos conflictos universitarios en los años 1933 y 1944.

“Por ello, la Ley Orgánica sólo fue válida hasta 1933, cuando la autonomía plena convirtió a la universidad en corporación privada, y fue hasta 1945 que la autonomía universitaria en México se convirtió en un ordenamiento legal capaz de regular adecuadamente las relaciones

---

<sup>69</sup> Consultado 18 de septiembre 2021. <http://gacetasismosunam.blogspot.com/2017/07/26-de-julio-de-1929-se-publica-la-ley.html>

entre universidad y Estado. De esta manera, la unam ha transitado desde las primeras ideas de una autonomía universitaria, diferentes entre ellas, pasando por sus leyes orgánicas de 1929 y 1933, con definiciones de autonomía universitaria diversas y la Ley Orgánica de 1945, vigente en la actualidad, hasta una interpretación más moderna de la autonomía universitaria que incluye evaluaciones externas, transparencia y rendición de cuentas externa, características que comparte con las demás universidades públicas del continente”.<sup>70</sup>

De lo anterior, observamos la transición de una Ley Orgánica de 1929 a 1933, resultó de suma importancia que en esta última dota de autonomía plena a la universidad convirtiéndola en una corporación privada, posteriormente en 1945 se crea la nueva Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México como el estatuto general, adhiriendo tres aspectos importantes como lo son, las evaluaciones, transparencia y rendición de cuentas de manera externa, particularidad que comparte con otras universidades públicas.

Además, dentro de la ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México con fecha 06 de enero de 1945 establece en su artículo 3°, Las autoridades universitarias serán: 1.- La Junta de Gobierno. 2.- El Consejo Universitario. 3.- El Rector. 4.- El Patronato. 5.- Los Directores de Facultades, Escuelas e Institutos. 6.- Los Consejos Técnicos a que se refiere el artículo 12.

De lo estipulado en el artículo anterior observamos que quienes participan serán aquellos que tengan una relación directa con la universidad, separando al Estado como autoridad de designación y poder dentro de la universidad.

Es importante conocer en primer momento quienes serán aquellas personas que integren cada una de las autoridades universitarias, es decir, por quienes estará representada una junta de gobierno, consejo universitario, rector, patronato,

---

<sup>70</sup> Casanova Cardiel, Hugo (coord.). op. cit., p. 184

directores de facultades, escuelas e institutos y por ultimo los consejos universitarios, así como también la facultad de cada uno de ellos.

Con la finalidad de analizar lo anteriormente mencionado el art. 5° de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, nos regula cuales son los requisitos para ser miembro de la Junta de Gobierno en la universidad, retomando de manera textual la fracción IV. Que a la letra nos dice:

ARTICULO 5°. Para ser miembro de la Junta de Gobierno, se requerirá:

Fracción IV.- Haberse distinguido en su especialidad, prestar o haber prestado servicios docentes o de investigación en la Universidad, o demostrado en otra forma, interés en los asuntos universitarios y gozar de estimación general como persona honorable y prudente. Los miembros de la Junta de Gobierno sólo podrán ocupar, dentro de la Universidad, cargos docentes o de investigación y hasta que hayan transcurrido dos años de su separación, podrán ser designados, Rector o Directores de Facultades, Escuelas o Institutos. El cargo de miembro de la Junta de Gobierno será honorario.

Seguido analizamos las facultades de la Junta de Gobierno, lo cual se establece en el Art. 6° de la Ley General de la Universidad Nacional Autónoma de México, que nos dice:

ARTICULO 6°. Corresponderá a la Junta de Gobierno:

I.- Nombrar al Rector, conocer de la renuncia de éste y removerlo por causa grave, que la Junta apreciará discrecionalmente. Para el ejercicio de las facultades que esta fracción le otorga, la Junta explorará, en la forma que estime prudente, la opinión de los universitarios;

II.- Nombrar a los Directores de Facultades, Escuelas e Institutos, de acuerdo con lo que dispone el artículo 11;

- III.- Designar a las personas que formarán el Patronato de la Universidad;
- IV.- Resolver en definitiva cuando el Rector, en los términos y con las limitaciones señaladas en el artículo 9°, vete los acuerdos del Consejo Universitario;
- V.- Resolver los conflictos que surjan entre autoridades universitarias;
- VI.- Expedir su propio reglamento. Para la validez de los acuerdos a que se refieren las fracciones I y V de este artículo, se requerirá por lo menos el voto aprobatorio de diez de los miembros de la Junta.

Por último, hablaremos sobre la integración y facultades de un Consejo Universitario dentro de la universidad, los cuales se encuentran regulados en los artículos 7° y 8° respectivamente de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, que a la letra mencionan lo siguiente:

ARTICULO 7°. - El Consejo Universitario estará integrado:

- I.- Por el Rector;
  - II.- Por los Directores de Facultades, Escuelas o Institutos;
  - III.- Por representantes profesores y representantes alumnos de cada una de las Facultades y Escuelas en la forma que determine el Estatuto;
  - IV.- Por un profesor representante de los Centros de Extensión Universitaria;
  - V.- Por un representante de los empleados de la Universidad.
- El Secretario General de la Universidad, lo será también del Consejo.

ARTICULO 8°. - El Consejo Universitario tendrá las siguientes facultades:

- I.- Expedir todas las normas y disposiciones generales encaminadas a la mejor organización y funcionamiento técnico, docente y administrativo de la Universidad;
- II.- Conocer de los asuntos que, de acuerdo con las normas y disposiciones generales, a que se refiere la fracción anterior, le sean sometidos;

III.- Las demás que esta Ley le otorga, y, en general, conocer de cualquier asunto que no sea de la competencia de alguna otra autoridad universitaria.

Así pues, mediante los artículos mencionados con antelación observamos los requisitos y facultades de quienes podrán ser las autoridades que tomarán las decisiones dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México, el proceso para ocupar dichos cargos se encuentra asociados con actividades dentro de la misma universidad, vemos como menciona a docentes, investigadores y sujetos que por medio de distinciones hayan demostrado algún interés en los asuntos universitarios y estimarse como personas honorables y prudentes.

La finalidad de analizar de qué manera se lleva a cabo la designación de los puestos antes mencionados, deriva del estudio objeto de nuestra investigación, donde al estudiar todos y cada uno de los artículos que pudimos mencionar anteriormente observamos, que la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de México vigente, no cuenta con un lenguaje inclusivo no sexista, es decir establece aun en la actualidad un lenguaje en donde por ejemplo se refiere a un rector, directores, investigadores asociándolo como quien podría solamente ocupar dichos puestos sería solo el hombre.

Interesante también, observar que quien designa de manera directa al rector, directores e integrantes del patronato de la universidad es la junta de gobierno y a su vez el consejo universitarios es integrado por el rector como presidente, los directores de las facultades; presentándose con ello, intereses directos de designación y poder, derivado del estudio base de esta investigación estudiaremos la participación que ha tenido la mujer dentro de los puestos directivos de la Universidad Nacional Autónoma de México, para lo cual empezaremos con analizar desde un enfoque de igualdad de género.

### 2.3. Incorporación del enfoque de Igualdad de género en la UNAM

Aplicar un enfoque inclusivo mediante la igualdad de género en la UNAM, nos lleva analizar la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, estableciendo lo siguiente:

Art. 1. Esta Ley es de orden público, interés social y de observancia general en el Estado de México, tiene por objeto regular, proteger y garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de la discriminación, sea cual fuere su circunstancia o condición, en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, con el propósito de alcanzar una sociedad más democrática, justa, equitativa y solidaria.

Así pues, el anterior menciona la eliminación de la discriminación hacia la mujer mediante el empoderamiento de las mismas, entendiéndolo como ese derecho de participación en los diferentes ámbitos tanto públicos como privados, mediante un enfoque de igualdad, el propósito será garantizar una sociedad más democrática, justa equitativa y solidaria, donde las mujeres sean parte de las decisiones en México.

Así mismo, el 31 de marzo del 2005 el Consejo Universitario de la universidad en sesión extraordinaria aprobó adicionar un segundo párrafo al artículo 2° del Estatuto General donde éste implicaba que en la universidad mujeres y hombres tienen los mismo derechos y obligaciones establecidos en las normas que se encuentran reguladas en la legislación universitaria<sup>71</sup> quedando en los siguientes términos:

---

<sup>71</sup> Lira Alonso, María Patricia, “Los derechos humanos y universitarios de las mujeres. La lucha por la igualdad de género; Un estudio del caso UNAM”, octubre 2012. p. 167.

## Estatuto General

Artículo 2°. Para realizar sus fines, la Universidad se inspirará en los principios de libre investigación y libertad de cátedra y acogerá en su seno, con propósitos exclusivos de docencia e investigación, todas las corrientes del pensamiento y las tendencias de carácter científico y social; pero sin tomar parte en las actividades de grupos de política militante, aun cuando tales actividades se apoyen en aquellas corrientes o tendencias.

En todos los casos las mujeres y los hombres en la Universidad gozarán de los mismos derechos, obligaciones y prerrogativas, reconocidos y garantizados por las normas y disposiciones que integran la Legislación Universitaria.<sup>72</sup>

Después, de la reforma del año 2005 al Estatuto General de la UNAM, donde reconoce que las mujeres y hombres cuentan con los mismos derechos y obligaciones y se faculta garantizarlos mediante la Legislación Universitaria.

Según Lira Alonso (octubre, 2012) la reforma alentó esfuerzos y permitió un soporte institucional amplio, pues a partir de ella se han realizado diversas acciones para el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres universitarias, generando condiciones de equidad y respetando su incorporación en el nivel medio y superior.

Sin embargo, las diferencias que aún existen entre mujeres y hombres del personal académico, reflejan con esto una división de géneros que coloca a las mujeres en desventaja para ocupar cargos de alta dirección en la UNAM, y lo mismo ocurre en los nombramientos de profesores titulares y en el acceso a los premios Universidad Nacional.

---

<sup>72</sup> Véase Estatuto de la UNAM, en Legislación Universitaria, página web: Oficina del Abogado General - UNAM: Legislación

Se establece también la importancia de los órganos institucionales de la universidad que son quien toman las decisiones para un cambio dentro del quehacer universitario, es por ello que “importa señalar la labor que vienen realizando en torno a la estructura universitaria la Defensoría de los Derechos Universitarios de la UNAM, el Programa Universitario de Estudios de Género y la recién creada Comisión Especial de Equidad de Género, que tiene como antecedente la Comisión de Seguimiento a las Reformas de la Equidad de Género en la UNAM”.<sup>73</sup>

Respecto a la estructura universitaria señalaremos la labor que desarrolla la Defensoría de los Derechos Universitarios dentro de la universidad, con la finalidad de garantizar los derechos en los órganos institucionales, a continuación, describiremos el origen y función de dicha institución.

### 2.3.1. La Defensoría de los Derechos Universitarios de la UNAM

Se crea con fecha 29 de mayo del año 1985, al aprobarse tanto el Estatuto como el Reglamento del primer *ombudsman* de México, como lo señala Leoncio Lara Sáenz, se determinó que fuera un órgano jurídico, imparcial, independiente, que actuara de buena fe y en equidad para preservar y hacer cumplir el orden jurídico en la Universidad y evitara y previniera la sinrazón, la arbitrariedad, la injusticia, y el abuso de autoridad.<sup>74</sup>

En efecto, crear un órgano institucional con facultad imparcial, independiente garantizaría el orden jurídico dentro de la universidad evitando con esto, la injusticia, arbitrariedades y el abuso de autoridad, de suma importancia la aprobación de esta Defensoría de los Derechos Universitarios en la UNAM.

---

<sup>73</sup> Lira Alonso, María Patricia, op. cit. p. 169.

<sup>74</sup> Leoncio Lara Sáenz, “Informe de Actividades 2009-2010, DDU-UNAM”, [http://www.ddu.unam.mx/INFORMES/Informe\\_2009\\_2010\\_Largo.pdf](http://www.ddu.unam.mx/INFORMES/Informe_2009_2010_Largo.pdf).

Dato relevante de este órgano se sustenta mediante la consideración de que es un antecedente directo de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, donde en su último informe refleja el compromiso en el cumplimiento de los derechos de los universitarios y en el caso muy particular sobre el derecho de las mujeres dentro de la universidad, otro órgano institucional importante en la lucha por una igualdad sustantiva en la UNAM, es el Programa Universitario de Estudios de Género, sienta su historia la siguiente.

### 2.3.2. Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG)

A continuación hablaremos de la propuesta de la creación del Programa Universitario de Estudios de Género, en adelante denominado (PUEG), el antecedente ocurre cuando un grupo de académicas pertenecientes a la UNAM fue estructurada y planteada, desde su fundación en el año 1992, el PUEG se propuso promover y coordinar actividades desde una perspectiva de género impulsando la incorporación al trabajo académico, su objetivo principal es crear políticas y programas públicos y principalmente formular propuestas las cuales generen y promuevan la equidad entre mujeres y hombres.

Dentro de los programas más importantes que maneja el PUEG, es el correspondiente a Equidad de Género en la UNAM que se marca en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y reconoce la necesidad de impulsar en México la transversalización de género, misma que se define como: “el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas”.<sup>75</sup>

---

<sup>75</sup> Reformas de la Equidad de Género en la UNAM, “*Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNAM*”, <http://www.pueg.unam.mx/images/pdf/DocEquidad/Institucionalización-2008-Proyecto%20extenso.pdf>.

De lo anterior, contar con un proceso el cual te permita garantizar la incorporación de una perspectiva de género nos lo da la transversalización de género, mediante la aplicación de las distintas normativas, políticas públicas, en los diferentes ámbitos como el económico y cultura, resulta de suma importancia dentro de la universidad donde se garantice la inclusión de las mujeres, es mediante la Comisión Especial de Equidad de Género donde se definirán las diferentes opciones con las que contamos cada mujer hacia una participación donde se nos acredite una igualdad basada en perspectiva de género.

### 2.3.3. Comisión Especial de Equidad de Género

Con la finalidad de fomentar la equidad de género como uno de los fundamentos de la institución, el Consejo Universitario aprobó por mayoría, en su sesión del 26 de marzo del 2010, crear la Comisión Especial de Equidad de Género, órgano colegiado que estaría conformado por 21 integrantes, de los cuales serían 18 consejeros universitarios (cinco directores, tres profesores, tres investigadores, seis alumnos y un empleado administrativo), una profesora o investigadora emérita y dos representantes de Rectoría (uno de ellos del Programa Universitario de Estudios de Género).<sup>76</sup>

Respecto a las atribuciones de esta comisión serán; solicitar información y estudios a las instancias universitarias o a las autoridades de la institución, con el fin de crear lineamientos para obtener la equidad de género en todos los ámbitos de la universidad, dispersar el papel, significado, estructura y normatividad de la equidad de género dentro de la vida diaria institucional en la universidad.

En los últimos años, la Universidad Nacional ha tenido avances importantes en materia de equidad de género, y, aun así, ante la magnitud de un problema histórico y estructural “falta mucho por hacer, como el reclamo de la comunidad lo señala”, afirmó Leonardo Lomelí Vanegas, secretario general de esta casa de estudios. Al inaugurar el Primer Encuentro de Comisiones

---

<sup>76</sup> Boletín UNAM-DGCS-188, 7.pdf (unam.mx)

Internas de Equidad de Género de la UNAM (CInEG), añadió que esta reunión es motivo de satisfacción, pues constituye un espacio importante de reflexión sobre lo hecho y lo mucho que se debe lograr, especialmente en la erradicación de todas las formas de violencia de género.<sup>77</sup>

Efectivamente como se menciona con anterioridad aún existe mucho por hacer en materia de igualdad, equidad y paridad de género, aun cuando la universidad ha tenido muchos avances, estos han sido de manera muy lenta, estos encuentros favorecen y ayudan al avance en una forma más inmediata, siento estos espacios foros de discusión y de reflexión sobre las necesidades y lo que se tiene que erradicar respecto a las formas de violencia que sufren las mujeres por su género.

Hablemos pues, sobre cómo se ha dado esta lucha de las mujeres en base a la garantía tanto de sus derechos humanos como universitarios dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México.

#### 2.4. La integración de la mujer a la universidad, resultado de lucha de sus derechos humanos y universitarios

Iniciaremos con mencionar como ha sido la incorporación de la mujer a la educación superior en México, como referencia tenemos a la famosa monja poetisa Sor Juana Inés de la Cruz, donde defiende el derecho de la mujer de sus tiempos para acceder a estudios de nivel superior y su deseo particular de asistir a la Universidad, estas ideas eran en defensa de la educación de la mujer donde se pretendía ir más allá de un reconocimiento histórico, proponía el demostrar que la mujer r que la mujer a capaz de iniciar una vida intelectual y demostrar que no era inferior al hombre.

Finalmente, el sueño de Sor Juana Inés de la Cruz se cumplió en México a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, como lo comenta Graciela Hierro: “el

---

<sup>77</sup> Boletín UNAM-DGC S-036, 16 enero 2020, [https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2020\\_036.html](https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2020_036.html)

deseo de Sor Juana, cuando urgía a su madre que la vistiera como hombre para estudiar, se alcanzó 300 años después. Entonces pudieron asistir a las escuelas que a ella le estuvieron vedadas”.<sup>78</sup>

En caso de la incorporación de la mujer en la universidad tenemos que, “en las últimas décadas, la participación de las mujeres en las universidades e instituciones de educación superior se concentra en las áreas pedagógicas y de humanidades. La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) reporta que en 1990 las mujeres representaban 60.6% de la matrícula y 66.2% en 2000 en el ámbito nacional. Asimismo, se registra una tendencia ascendente en las áreas de ciencias de la salud y ciencias sociales y administrativas. En contraste en algunas ingenierías, como la mecánica, y la electrónica apenas una de cada 10 estudiantes era mujer”.<sup>79</sup>

Considerando el estudio realizado en 1990 por ANUIES, observamos como la matrícula de la mujer supera la mitad en porcentaje sobre el hombre, comprobándose con ello la incorporación de la mujer en la universidad, ha sido un gran avance poder que la mujer cada vez más se capacite y estudie empoderándose en los ámbitos económicos, culturales del país, lo cual le garantizará una independencia en sus finanzas y la vida diaria, referente a la participación de la mujer en áreas de la ingeniería aún permanece el pensamiento ideológico que esas áreas solo la pueden ocupar hombres por la particularidad de su fuerza, biológicamente las mujeres somos vulnerables ante el nombre por el sentido de nuestra fuerza, para lo cual no debiera de ser impedimento para incorporarnos a estas áreas donde también la mujer puede aportar mucho, con su capacidad de razonamiento a la sociedad, y solución de conflictos con ello poder lograr eliminar la discriminación que existe respecto al género.

---

<sup>78</sup> Graciela Hierro, “*Feminismos y estudios de género*”. En enfoque, México, 09 de marzo de 2003, p.17.

<sup>79</sup> Inmujeres y ANUIES, Acuerdo de Colaboración para Transversalizar la Perspectiva de Género en las Instituciones de Educación Superior, 08 de octubre de 2003, pp. 9-10.

Respecto a los porcentajes de participación dentro de la UNAM tenemos lo siguiente, la agenda estadística 2010 de la UNAM y algunos datos que proporciona la Unidad de Enlace de Acceso a la Información de la propia universidad, confrontados con información generada en el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) titulado “Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía”.<sup>80</sup> Permitirá llegar a consideraciones de mucha importancia en la realización de los diagnósticos de género por medio de la identificación de elementos que propicien discriminación o desigualdad dentro de la universidad derivado del sexo.

En el ámbito de educación superior, según datos de la ANUIES, de las 149 universidades e instituciones de educación superior públicas y particulares del país se ha contado con cuatro rectoras y la Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior (FIMPES), integrada por 114 instituciones de educación superior, tiene 15 rectoras.<sup>81</sup>

Analizando la información anterior, vemos como la participación en la ANUIES es menos del 1% en puestos de rectoras en comparación con rectores, de igual manera en las FIMPES donde no se alcanza el porcentaje antes descrito, lo cual resulta por demás interesante en investigar cuales son los motivos por los cuales la mujer no ocupe esos puestos de poder y dirección dentro de las universidades, donde hoy en la actualidad como hemos observado en el avance de nuestra investigación existen programas de equidad, instrumentos para garantizar el derecho de igualdad, la misma CPEUM, regula el derecho de igualdad y el principio de paridad, aun con las reformas que nuestra legislación ha tenido, podemos comprobar con estos datos estadísticos antes mencionados que la incorporación de la mujer a puestos de dirección y de poder aun no está garantizado.

---

<sup>80</sup> Ana Buquet Corleto, et al., “*Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía*”, Programa Universitario de Estudios de Género, México, UNAM, 2006.

<sup>81</sup> Directorio de funcionarios que proporciona la Unidad de Enlace de Acceso a la Información en la UNAM, <http://www.transparencia.unam.mx/directorio.pdf>.

Ahora bien, estudiando la evolución de la creación, autonomía de la UNAM, donde hasta en este momento no hemos contado con ninguna rectora mujer, incluso la misma Ley Orgánica maneja el termino solamente de rector, produciendo con esto una inexistente aplicación de un lenguaje inclusivo con perspectiva de género.

Surge el cuestionamiento de por qué en la UNAM no ha contado nunca con una mujer rectora, si bien ya en la terna que se conformó en el último proceso para designar rector se encontraba la ex secretaria de Desarrollo Institucional, la doctora Rosaura Ruiz Gutiérrez. De igual manera, en los procesos de designación de directores de facultades, escuelas e institutos, la presencia de mujer ha aumentado, pero aún no es suficiente para disminuir la brecha.<sup>82</sup>

De lo anterior, se observa que aun cuando haya más participación de la mujer en las ternas para directoras de las facultades, escuelas e institutos, donde también ya para rectora se dio el registro de una mujer, vemos como aún en la historia que tiene la Universidad Nacional Autónoma de México, no se ha garantizado del derecho de igualdad y paridad en la designación de puestos directivos hacia las mujeres, mucho de ello tiene relación con las formas de designación, donde participan las mismas autoridades en el procedimiento, dándose con ello intereses políticos entre quienes siempre han ocupado dichos puestos directivos.

Adoptar ideologías basadas en perspectivas de género con la finalidad de garantizar y salvaguardar los derechos tanto humanos como universitarios de las mujeres, forma parte de los retos que las mujeres aún tendríamos pendientes de crear, entender y diferenciar los límites de una igualdad, equidad y paridad es un tema muy relativo en cuando a la distribución y apreciación de esa participación de la mujer respecto a la que nos referimos, donde no solo se nos garantice una igualdad si no que esta sea de manera sustantiva aplicando perspectivas de género en base a equidad y paridad en nuestro país, en distintos ámbitos.

---

<sup>82</sup> Lira Alonso, María Patricia, op. cit. p. 169.

Adelante analizaremos la participación que ha tenido la mujer en los puestos académicos, administrativos y de poder dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México, la forma de cómo ha venido evolucionando esa incorporación derivada de las reformas de nuestra constitución federal y los distintos reglamentos que regulan en base a igualdad de género.

#### 2.4.1. Análisis participativo de la mujer en las áreas administrativas y de poder

En cuanto a la participación de la mujer en los puestos administrativos dentro de la universidad tenemos lo siguiente:

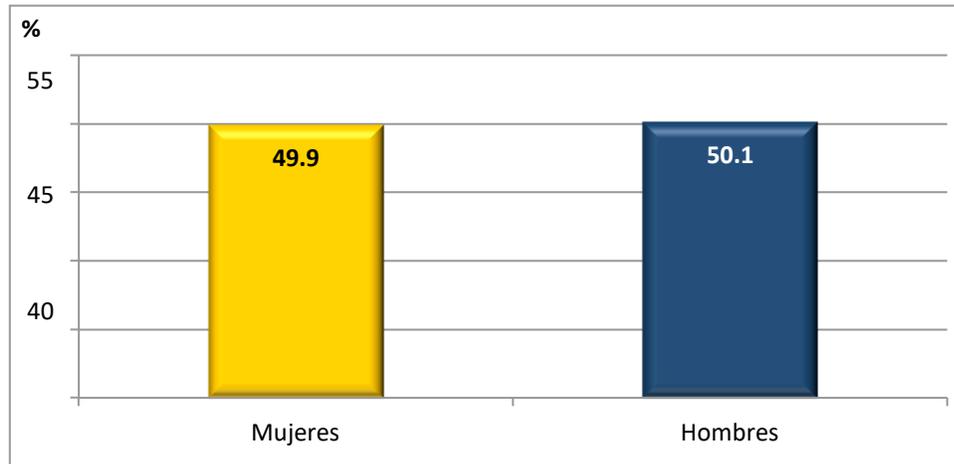
En este apartado se aborda la situación en la que trabaja el personal administrativo de la UNAM, en particular las condiciones de equidad entre mujeres y hombres. A fin de identificar cambios en el tiempo se realiza una comparación con el estudio “Presencia de mujeres y hombres en la UNAM 2006: una radiografía”

Se muestra a continuación los porcentajes de los puestos administrativos dentro de la universidad categorizados por sexo:

Población total del personal administrativo por sexo.

El personal administrativo en la UNAM es de 30 265 personas. La proporción es aproximadamente mitad de mujeres y mitad de hombres, ya que las mujeres representan 49.9% y los hombres 50.1%. En comparación con 2005, la participación de las mujeres es semejante (49.1%). Además, al comparar la participación del personal administrativo femenino frente a la del personal académico, al igual que en 2005, las mujeres tienen mayor participación en el personal administrativo. La población administrativa en comparación con el total de la población académica, tienen una relación cercana de uno a uno, ya que por cada persona con nombramiento administrativo hay 1.14

con nombramiento académico; semejante a los datos de 2005, cuando registró 1.05. En tanto, al restar las personas con cargo de funcionario, 2 774, del total de la población académica, disminuye la proporción de personal administrativo por personal académico a 0.95, en 2005 fue 1.016.<sup>83</sup>



*Personal administrativo por sexo, 2009 (GRÁFICA 1)*

Fuente: elaboración propia con base en la nómina de la quincena 16 de 2009, Dirección General de Personal, UNAM.

Desde la perspectiva de igualdad de género con los porcentajes que con anterioridad de presentaron, podemos observar que la participación de la mujer en los puestos administrativos cumple con la media en comparación con el hombre, manteniéndose muy parecidos los porcentajes de 2005 a 2009, recordemos pues que en el año 1992 se crea el Programa Universitario de Género (PUEG), encargado de promover y coordinar actividades desde una perspectiva de género impulsando la incorporación al trabajo académico, su objetivo principal es crear políticas y programas públicos y principalmente formular propuestas las cuales generen y promuevan la equidad entre mujeres y hombres.

---

<sup>83</sup> Radiografía de la población administrativa, "Actualización de presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía. Microsoft Word - Radiografía P\_Administrativo FINAL.docx (unam.mx), p.2.

Respecto al puesto de funcionarios, observamos el siguiente porcentaje de participación dividiéndolo por puesto y sexo:

El siguiente cuadro agrupa al personal funcionario por puestos, tanto académico como administrativo. Se identifican algunos puestos como femeninos, tales como: contralor general (en el puesto sólo hay una mujer); coordinador de curso y supervisor de escuelas incorporadas, con 87.5 y 85.7 por ciento, respectivamente; y coordinador de biblioteca, con 63.6%. En el puesto de coordinador de gestión las mujeres representan 57.1%, que se cataloga como mixto.

En el análisis vertical, se aprecia que la mayoría del personal de funcionarios se concentra como jefe de departamento (32.9%). En este puesto las mujeres agrupan 32.7% y los hombres 32.9%. En la distribución horizontal, para jefe de departamento, las mujeres representan 40.8% y los hombres 59.2 por ciento.

El IF más alto se ubica en el puesto de coordinador de cursos (700), aunque, como pasó con los datos de 2005, hay muy pocas personas que laboran en ese puesto; únicamente ocho personas en 2009. También, el IF es alto en el puesto de supervisor de escuelas incorporadas (600); pero como en el caso anterior hay poco personal, únicamente 35 personas. Por su parte, en el puesto de jefe de departamento, que es el de mayor concentración, las mujeres participan menos que los hombres, lo cual se refleja en el IF, de 69. Los puestos con mayor equilibrio por sexo son líder de proyecto y secretario auxiliar, ambos con un IF de 97, es decir, prácticamente una mujer por cada hombre.

Hay diez puestos en los que no labora ninguna mujer. De ellos, varios son de muy alto nivel, como, por ejemplo, el de rector, abogado general, contralor, secretario general administrativo, tesorero, entre otros. Por otro parte, en únicamente dos puestos no labora ningún hombre, estos son el de contralor general y el de secretario de la dirección.<sup>84</sup>

---

<sup>84</sup> Radiografía de la población administrativa, op. Cit, p.29

Funcionarios por puesto y sexo, 2009 (CUADRO 10)

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Abogado general	absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.0	0.0	
Asesor	absolutos	18	21	39	86
	% horizontal	46.2	53.8	100.0	
	% vertical	0.8	0.7	0.7	
Ayudante interno	absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.0	0.0	
Contralor	absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.0	0.0	
Contralor general	absolutos	1	0	1	-
	% horizontal	100.0	0.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.0	0.0	
Coordinador	absolutos	470	671	1141	70
	% horizontal	41.2	58.8	100.0	
	% vertical	21.2	21.1	21.1	
Coordinador de cursos	absolutos	7	1	8	700
	% horizontal	87.5	12.5	100.0	
	% vertical	0.3	0.0	0.1	
Coordinador de biblioteca	absolutos	21	12	33	175
	% horizontal	63.6	36.4	100.0	
	% vertical	0.9	0.4	0.6	
Coordinador de gestión	absolutos	20	15	35	133
	% horizontal	57.1	42.9	100.0	
	% vertical	0.9	0.5	0.6	
Coordinador de programa	absolutos	12	28	40	43
	% horizontal	30.0	70.0	100.0	
	% vertical	0.5	0.9	0.7	
Coordinador de proyecto	absolutos	3	8	11	38
	% horizontal	27.3	72.7	100.0	
	% vertical	0.1	0.3	0.2	
Delegado	absolutos	23	55	78	42
	% horizontal	29.5	70.5	100.0	
	% vertical	1.0	1.7	1.4	
Director	absolutos	47	111	158	42
	% horizontal	29.7	70.3	100.0	
	% vertical	2.1	3.5	2.9	

Director auxiliar	absolutos	4	5	9	80
	% horizontal	44.4	55.6	100.0	
	% vertical	0.2	0.2	0.2	
Director general	absolutos	11	28	39	39
	% horizontal	28.2	71.8	100.0	
	% vertical	0.5	0.9	0.7	
Gerente	absolutos	1	5	6	20
	% horizontal	16.7	83.3	100.0	
	% vertical	0.0	0.2	0.1	
Jefe de sección académica	absolutos	136	184	320	74
	% horizontal	42.5	57.5	100.0	
	% vertical	6.1	5.8	5.9	
Jefe de área	absolutos	44	81	125	54
	% horizontal	35.2	64.8	100.0	
	% vertical	2.0	2.5	2.3	
Jefe de carrera	absolutos	12	13	25	92
	% horizontal	48.0	52.0	100.0	
	% vertical	0.5	0.4	0.5	
Jefe de departamento	absolutos	725	1050	1775	69
	% horizontal	40.8	59.2	100.0	
	% vertical	32.7	32.9	32.9	
Jefe de división	absolutos	29	48	77	60
	% horizontal	37.7	62.3	100.0	
	% vertical	1.3	1.5	1.4	
Jefe de estación	absolutos	1	8	9	13
	% horizontal	11.1	88.9	100.0	
	% vertical	0.0	0.3	0.2	
Jefe de mantenimiento	absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.0	0.0	
Jefe de proyecto	absolutos	25	54	79	46
	% horizontal	31.6	68.4	100.0	
	% vertical	1.1	1.7	1.5	
Jefe de unidad	absolutos	57	93	150	61
	% horizontal	38.0	62.0	100.0	
	% vertical	2.6	2.9	2.8	
Jefe de unidad académica	absolutos	18	25	43	72
	% horizontal	41.9	58.1	100.0	
	% vertical	0.8	0.8	0.8	
Jefe de unidad administrativa	absolutos	22	49	71	45
	% horizontal	31.0	69.0	100.0	
	% vertical	1.0	1.5	1.3	

Lider de proyecto	absolutos	63	65	128	97
	% horizontal	49.2	50.8	100.0	
	% vertical	2.8	2.0	2.4	
Rector	absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.0	0.0	
Secretario	absolutos	71	74	145	96
	% horizontal	49.0	51.0	100.0	
	% vertical	3.2	2.3	2.7	
Secretario académico	absolutos	38	58	96	66
	% horizontal	39.6	60.4	100.0	
	% vertical	1.7	1.8	1.8	
Secretario administrativo	absolutos	21	52	73	40
	% horizontal	28.8	71.2	100.0	
	% vertical	0.9	1.6	1.4	
Secretario auxiliar	absolutos	111	115	226	97
	% horizontal	49.1	50.9	100.0	
	% vertical	5.0	3.6	4.2	
Secretario de la dirección	absolutos	1	0	1	-
	% horizontal	100.0	0.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.0	0.0	
Secretario general	absolutos	13	27	40	48
	% horizontal	32.5	67.5	100.0	
	% vertical	0.6	0.8	0.7	
Secretario general administrativo	absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.0	0.0	
Secretario técnico	absolutos	102	125	227	82
	% horizontal	44.9	55.1	100.0	
	% vertical	4.6	3.9	4.2	
Subauditor	absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.0	0.0	
Subdirector	absolutos	57	80	137	71
	% horizontal	41.6	58.4	100.0	
	% vertical	2.6	2.5	2.5	
Subjefe de departamento	absolutos	0	6	6	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.2	0.1	
Subjefe de división	absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.0	0.0	

Superintendente de obras	absolutos	2	6	8	33
	% horizontal	25.0	75.0	100.0	
	% vertical	0.1	0.2	0.1	
Supervisor de escuelas incorporadas	absolutos	30	5	35	600
	% horizontal	85.7	14.3	100.0	
	% vertical	1.4	0.2	0.6	
Tesorero	absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.0	0.0	
Total	absolutos	2216	3187	5403	70
	% horizontal	41.0	59.0	100.0	
	% vertical	100	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia con base en la nómina de la quincena 16 de 2009, Dirección General de Personal, UNAM.

De la gráfica anterior se observa como existen diez puestos en los que no labora ninguna mujer. Donde por mencionar algunos de ellos, varios son de muy alto nivel, como, por ejemplo, el de rector, abogado general, contralor, secretario general administrativo, tesorero, entre otros. Por otro parte, en comparativa con hombres únicamente en dos puestos no labora ningún hombre, estos son el de contralor general y el de secretario de la dirección, con ello determinamos como en los puestos de nivel más alto mediante este estudio la mujer no forma parte.

Mediante estudio realizado denominado “El techo de Cristal en Universidades Públicas de México, Un Análisis Exploratorio” se obtiene la siguiente información manejando estadísticas de la participación de la mujer dentro de las universidades públicas en México mediante la inclusión y la paridad de género.

“Una vez recopilada la información académica y administrativa de las Universidades Públicas de México, se procedió a realizar el análisis descriptivo para alcanzar el objetivo de la investigación. Con los datos del género del personal que ocupa puestos en la administración central de las universidades se elaboró la tabla 2, que muestra un estudio comparativo por cada universidad que integra la

población de estudio. La tabla 2 muestra el grado de inclusión de género que se manifiesta en su organización. Dividiendo el número de funcionarios de sexo femenino entre el total de puestos de administración central, se encontró que la Universidad Autónoma de Querétaro, con un 75%, es la que muestra una notable participación de las mujeres en la administración central, y con unos índices de inclusión mayores del 50% las Universidades Autónomas de Durango, Michoacán, Veracruz, Aguascalientes, Quintana Roo y Guadalajara, como se describe en la tabla 2. Por el contrario, Universidades como la de Sinaloa, Antonio Narro y Puebla reportaron índices muy bajos del 11, 17 y 18%, respectivamente”<sup>85</sup>.

Tabla 2.

Índice de inclusión femenina en la administración Central de Universidades Públicas en México	
Nombre de la Universidad	%
Universidad Autónoma de Querétaro	75.0
Universidad Juárez del Estado de Durango	72.7
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo	72.7
Universidad Veracruzana	60.0
Universidad Autónoma de Aguascalientes	60.0
Universidad de Quintana Roo	52.8
Universidad de Guadalajara	51.1
Universidad Autónoma de Ciudad Juárez	46.7
Universidad Autónoma del Carmen	44.7
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	41.2
Universidad de Colima	38.5
Universidad Autónoma de Baja California Sur	38.5
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	35.3
Universidad Autónoma del Estado de Morelos	33.3
Universidad Autónoma de Baja California	33.3

<sup>85</sup> Puente Esparza, Martha Luisa, et al., “El Techo de Cristal en Universidades Públicas en México, Un Análisis Exploratorio”, Ciencias Administrativas Teoría y Praxis, Núm. 2, año 2016, julio-diciembre 2020, pp. 88-101

Universidad Autónoma de Chiapas	33.3
Universidad Autónoma de Coahuila	33.3
Universidad Autónoma de Tlaxcala	32.0
Universidad Autónoma de Yucatán	30.8
Universidad Autónoma de Nayarit	30.8
Universidad Autónoma de San Luis Potosí	30.0
Universidad Nacional Autónoma de México	29.4
Universidad Autónoma de Campeche	29.2
Universidad Autónoma de Chapingo	28.6
Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca	27.3
Universidad de Guanajuato	26.9
Universidad Autónoma Metropolitana	26.3
Universidad Autónoma de Zacatecas	25.0
Universidad de Sonora	25.0
Universidad Autónoma de Chihuahua	25.0
Universidad Autónoma de Guerrero	25.0
Universidad Autónoma de Tamaulipas	23.2
Universidad Autónoma de Nuevo León	20.0
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	18.2
Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro	16.7
Universidad Autónoma de Sinaloa	11.1
Universidad Autónoma del Estado de México	** ND
** NOTA. La Universidad Autónoma del Estado de México no reporta datos sobre el personal de su administración central.	

Fuente. Elaboración con datos obtenidos de ANUIES (2017).

De lo anterior, observamos como la Universidad Autónoma de Sinaloa ocupa el segundo lugar más bajo en participación inclusiva, esto derivado a que la Universidad Autónoma del Estado de México no aporó datos, conlleva un reto sobre el estudio de la participación de la mujer en la administración Central



igualdad, perspectiva y paridad de género en las políticas públicas institucionales que les competan.

### 3.1.1. Constitución Política para el Estado de Sinaloa

La Constitución Política del Estado de Sinaloa, en su artículo 4° Bis A. fracción IX establece lo siguiente:

“Los ciudadanos y ciudadanas tienen derecho a acceder, en condiciones de igualdad y de paridad de género en el Estado y los Municipios, a las funciones y cargos públicos de conformidad con la Ley del Servicio Civil de Carrera. De igual manera tienen derecho a postularse y a ser designados, en su caso, para alguna de las candidaturas de elección popular, en concordancia con los principios de igualdad y de paridad de género, y en los términos que la ley determine.”

Asimismo, La Constitución Política del Estado de Sinaloa, en su artículo 4° Bis B. fracción VIII establece lo siguiente:

“Las autoridades en el Estado adoptarán, permanentemente, las medidas especiales y de cualquier otra índole legal, con el objeto de lograr entre mujeres y hombres la igualdad, perspectiva y paridad de género en las políticas públicas institucionales que les competan.”

También, la Constitución Política del Estado de Sinaloa argumenta en su artículo 13° “La mujer y el hombre son iguales ante la ley”, de igual manera en su segundo párrafo nos argumenta “La Ley garantizará que la mujer no sea objeto de discriminación y que tenga los mismos derechos y obligaciones que el varón, en la vida política, social, económica y cultural del Estado, con el fin de que desarrolle sus potencialidades.

Ahora bien, es importante analizar la discriminación como la violencia que sufre la mujer en los aspectos sociales, económicos y político. Nos lleva a estudiar

lo que la Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa nos regula.

### 3.1.2. Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa

Se publica el 30 de julio de 2007, la Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa (LAMVLVES).<sup>87</sup>

La LAMVLVES, en su artículo 1° establece lo siguiente:

“La presente Ley es de orden público e interés social, de observancia obligatoria en el Estado, para garantizar el pleno ejercicio del derecho a la igualdad de oportunidades con equidad de género, así como prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.”

Asimismo, la LAMVLVES regula en su artículo 7°.

“Para el cumplimiento de esta Ley, el Estado y los Municipios adoptarán las medidas necesarias que tengan como propósito erradicar:

- I. Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tengan por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas; y,
- II. Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado

---

<sup>87</sup> La Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa, tiene los mismos principios rectores y objetivos que la Ley General de Acceso, sólo que todo se centra a nivel estatal.

un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.”

Por último, también, la LAMVLVES nos establece en su artículo 9°, lo siguiente:

“En el estado de Sinaloa está prohibida y por lo tanto será sancionada toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.”

Al igual que la “Ley General de Acceso, la Ley de Acceso del Estado de Sinaloa ha generado polémica en diferentes ámbitos de estudio, ya que para algunos especialistas del derecho han criticado la existencia de leyes especiales para la protección de la mujer.”<sup>88</sup>

Sin embargo, la aprobación de estas leyes especiales no ha sido con la intención de menoscabar los derechos de los hombres, solo se consideran los derechos de la mujer por pertenecer a grupos vulnerables que están expuestas a sufrir actos de violencia.

Dos años más tarde, entra en vigor lo que hoy conocemos como la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Sinaloa, otro ordenamiento jurídico en materia de igualdad para las mujeres.

### 3.1.3. Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Sinaloa

Esta Ley tiene por objeto como lo establece en su artículo 1° objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al Estado hacia el cumplimiento de la

---

<sup>88</sup> JUS Revista Jurídica, op, cit. p. 87.

igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo acciones afirmativas a favor de la mujer.

En ella se establecen las disposiciones y acciones que deberán seguir todas aquellas instituciones encargadas de garantizar una igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Sinaloa.

Asimismo, el artículo 21° de esta ley, define al Sistema Estatal de la siguiente manera: “El Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, es el conjunto orgánico y articulado de estructuras, relaciones funcionales, métodos y procedimientos que establecen las dependencias y las entidades de la administración pública estatal entre sí, las autoridades de los municipios, las organizaciones de la sociedad civil organizada, instituciones académicas y de investigación, a fin de efectuar acciones de común acuerdo destinadas a la promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres”.

Observamos pues, como el garantizar una igualdad entre hombres y mujeres involucra no solamente al Estado, sino también a todas aquellas instituciones, autoridades y asociaciones que coadyuven en crear todas aquellas estructuras, relaciones, métodos y procedimientos que coadyuven a una crear una realidad de igualdad entre mujeres y hombres.

Por último, en el marco jurídico hacia una igualdad, equidad y paridad de la mujer en las universidades públicas, tenemos a la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Sinaloa, misma que regulará todos aquellos procedimientos para la cumplir con el objeto de impartir educación en los niveles medio superior, subprofesional, superior y enseñanzas especiales; realizar investigación científica, tecnológica y humanística y contribuir al estudio, preservación y fomento de la cultura, difundiendo al pueblo sus beneficios con elevado propósito de servicio social. Su misión es formar profesionales de calidad, con prestigio y reconocimiento social, comprometidos con la promoción de un desarrollo humano sustentable, capacitados para contribuir en la definición de políticas y formulación de estrategias

para disminuir las desigualdades económicas, sociales y culturales del estado de Sinaloa, en el marco del fortalecimiento de la nación.

#### 3.1.4. Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Sinaloa

En el año 2014, con fecha 02 de junio se reforma el artículo 41° Constitucional donde se incorpora el principio de paridad de género, llevando a cabo un estudio sobre esta Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Sinaloa, observamos que la última reforma que se hizo fue con fecha 16 de agosto del año 2013, fecha anterior a dicha reforma, motivo por el cuál al hacer un estudio a esta legislación nos dimos cuenta que no regula el principio de paridad de género en ninguno de sus articulados.

Según el artículo 3° de esta Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Sinaloa “la Universidad es democrática por sus formas de organización, gestión, liderazgo y solución de diferencias. Es promotora de la transparencia institucional y la rendición de cuentas, es creativa, eficiente y consecuente de la regulación democrática. Promueve un modelo de educación donde profesores y alumnos, en un clima de respeto y tolerancia, participan responsablemente y de modo diverso en la orientación, planeación, desarrollo y evaluación de los procesos educativos.”

De lo anterior, se entiende que la universidad llevara a cabo su forma de organizar prevaleciendo la democracia en donde se incorporara a profesores y alumnado, siendo como su objetivo directo los procesos educativos.

Al mencionar las formas de organización, gestión, liderazgo, nos retoma hacia el estudio de quienes son las autoridades dentro de la universidad y cuál sería el proceso de selección de las mismas, así como también la forma en que se distribuye su organización, estudiando dos puestos de poder como lo son la rectoría y las direcciones de las unidades académicas, dando con ello un panorama sobre lo que

hemos venido estudiando, correspondiente a la participación de la mujer en estos puestos específicos de poder y dominio.

La Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Sinaloa, establece respecto a la organización en su artículo 12° “La Universidad tiene una organización funcional académico administrativa, desconcentrada para lo cual se organizará en Unidades Regionales distribuidas geográficamente en el territorio de la entidad.”

Dividiéndose en unidades regionales las cuales se distribuyen de la siguiente manera según el artículo 13° de esta misma ley:

“Las Unidades Regionales son:

- I. Unidad Regional Norte, con sede en Los Mochis;
- II. Unidad Regional Centro Norte, con sede en Guamúchil;
- III. Unidad Regional Centro, con sede en Culiacán;
- IV. Unidad Regional Sur, con sede en Mazatlán; y
- V. Las demás que en futuro se crearen.”

Derivado que la Universidad Autónoma de Sinaloa tiene alcances a nivel Estado siendo este el Estado de Sinaloa, seccionándose entre cuatro zonas para un mayor alcance y limitación de sus responsabilidades de cada unidad académica.

Respecto al liderazgo dentro de la universidad, tenemos que las autoridades dentro de la misma son las siguientes:

Según el Artículo 18.- Son autoridades universitarias:

- I. El H. Consejo Universitario;
- II. El Rector;
- III. El Secretario General;
- IV. Los Consejos Académicos Regionales;

V. Los Vicerrectores;

VI. Los Consejos Técnicos de Unidad Académica; y

VII. Los Directores de Unidades Académicas.

En primer término, tenemos al H. Consejo Universitario, seguido de la autoridad del rector, secretario general, consejos académicos regionales, los vicerrectores, los consejos técnicos de unidad académicas y finalmente los directores de las unidades académicas.

A continuación, mencionaremos cuales los requisitos para ocupar los cargos de rector y directores de las unidades académicas, esto con la finalidad de conocer o poder analizar si existe algún motivo que impida el que una mujer no haya llegado a ocupar el cargo de rectora dentro de esta universidad, y al mismo tiempo tenemos los requisitos para ser director donde también podemos observar cómo existen aún algunas unidades académicas las cuales nunca ha llegado a ocupar el cargo de directora una mujer.

Según establece el artículo 33° los requisitos para rector son los siguientes:

Para ser Rector se requiere:

- I. Ser ciudadano mexicano por nacimiento, mayor de treinta y cinco años, en pleno ejercicio de sus derechos y gozar de reconocida probidad moral;
- II. Tener cuando menos una antigüedad de diez años de servicios de docencia e investigación en la Universidad y un mínimo de cinco años como profesor investigador de tiempo completo en activo;
- III. Contar con notoria experiencia en la gestión académica y capacidad de liderazgo;

- IV. Tener al menos el grado de maestría otorgado por una institución educativa de reconocida autoridad y solvencia académica;
- V. Contar con una formación profesional reconocida, garantizada por una experiencia académica sobresaliente en el terreno de la docencia o en la investigación;
- VI. Poseer distinciones de relieve y una producción académica sistemática;
- VII. Desempeñar durante el último semestre, anterior a la elección, servicios docentes o de investigación en la Universidad;
- VIII. Contar con el finiquito del desempeño correcto de todos y cada uno de los servicios prestados a la Institución, en caso de haberse desempeñado como funcionario o autoridad universitaria;
- IX. No ser ministro de ningún culto religioso, ni funcionario público, en los cuatro meses anteriores a la elección; (Ref. según Decreto No. 945, publicado en el P.O. No. 099 del 16 de agosto del 2013).
- X. No haber sido dirigente sindical o de partido político, ni funcionario de la administración universitaria en los cuatro meses anteriores a la elección; y (Ref. según Decreto No. 945, publicado en el P.O. No. 099 del 16 de agosto del 2013).
- XI. Documentar fehacientemente los requisitos anteriormente estipulados.

Respecto al cargo de director de las unidades académicas tenemos según el artículo 58° menciona lo siguiente:

Para ser Director de Unidad Académica se requiere cumplir los siguientes requisitos:

- I. Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos y mayor de veintiocho años de edad;
- II. Ser profesor o investigador preferentemente de tiempo completo en servicio, con una antigüedad mínima de cinco años en la Unidad Académica de que se trate, a excepción de las de nueva creación;
- III. Tener título profesional de licenciatura de la carrera que se imparte en la Unidad o en licenciaturas afines. En el caso de Unidades Académicas que cuenten con posgrado, se requerirá tener al menos grado de maestría. En el caso del bachillerato, poseer título de licenciatura;
- IV. Ser de reconocida solvencia moral y probidad académica; y
- V. Documentar fehacientemente los requisitos anteriormente estipulados.

Después, de analizar y estudiar los requisitos que se necesitan para ocupar los cargos de rector y de director, observamos que no se menciona de manera tacita que exista algún impedimento o prohibición para que la mujer llegue a ocupar dichos cargos, el requisito que tienen en común estos dos puestos de importante poder y dominio es contar con experiencia en la investigación y tener un título de posgrado, lo que nos lleva a mencionar los aspectos que se analizaron con anterioridad cuando mencionábamos cuantas rectoras ha existido a nivel federal y a nivel estatal, donde las 2 rectoras que hemos tenido en el Estado de Sinaloa cuentan con una amplia trayectoria en la investigación y estudios de posgrado.

Asimismo, “el nivel de estudios es un condicionante de género para el avance, empoderamiento y liderazgo de las mujeres, y se inscribe como segregación

vertical. Actualmente prevalece en México un déficit en la aplicación de los derechos laborales. En particular en las IES existen problemas en las contrataciones de carácter definitivo; es decir, profesores e investigadores de tiempo completo. Todas las desigualdades en el trabajo, las mujeres las viven de forma diferente a los hombres, esto se manifiesta en el acceso, permanencia, compensaciones y definitividad laboral.”<sup>89</sup>

De lo anterior, pudiéramos decir que es ahí la respuesta al por que la mujer dentro de la Universidad Autónoma de Sinaloa actualmente no he tenido una mujer rectora, asimismo en las unidades académicas en las cuales nunca ha ocupado el puesto de directora una de ellas.

“En la UAS, el número de mujeres en el SIN se ha incrementado, de 70 en el año 2016 se pasó a 122 en el año 2020, sin embargo, no rebasamos el decil 3. Además, el problema es el nivel jerárquico, pues ellas están concentradas en los dos lugares de menor escala. En la historia, sólo una mujer ha llegado al nivel 3 que es el máximo reconocimiento, ahora no hay ninguna.”<sup>90</sup>

Tabla 1.

**Sistema Nacional de Investigadores (SNI)**

**UAS, 2020**

<b>SNI 2020</b>	<b>Mujer</b>	<b>%</b>	<b>Hombre</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
Candidato (a)	56	45.9	84	37.8	140
Nivel 1	62	50.8	120	54.1	182
Nivel 2	4	3.3	13	5.9	17
Nivel 3	0	0	5	2.2	5
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>35.5</b>	<b>222</b>	<b>64.5</b>	<b>344</b>

<sup>89</sup> Buquet, A, *Transversalización de la perspectiva de género en educación superior*. Problemas conceptuales y prácticos. Perfiles educativos, 2011, p. 33.

<sup>90</sup> Rodríguez Pérez, Beatriz Eugenia, et al., *Construcción de Liderazgos Femeninos en las Instituciones de Educación Superior: Caso Universidad Autónoma de Sinaloa*, *JUS Revista Jurídica*, Núm. 8, Vol. II, julio-diciembre 2020, p.21.

**FUENTE:** Dirección General de Investigación y Posgrado de la UAS

De tabla 1, podemos observar como la mujer en el año 2020, en cuanto a la investigación de manera general entre candidatas, nivel 1, nivel 2 y nivel 3 ocupa un porcentaje del 35.5, mientras que en el nivel 1 observamos como la mujer rebasa la media con un porcentaje del 50.8, no obstante, para un nivel 2 baja muchísimo su incorporación siendo el porcentaje solo 3.3, por último, vemos como la mujer en un nivel 3 ya no aparece su participación.

Algunas de las limitaciones que se encuentran por razones de género hacia la mujer, son al momento de ocupar espacios donde se llevan a cabo toma de decisiones importantes, observando pues que como requisito mínimo para ocupar el cargo de rector o director de alguna facultad dentro de la universidad se requiere estudios de posgrado de la mujer.

Sin duda, es lenta la participación de la mujer en estas áreas, que ha ido en aumento de una manera muy lenta, es por ello que a continuación menciono casos de éxito de algunas mujeres que continúan y son parte importante en las áreas del conocimiento y la investigación.

En primer lugar, destacar a una mujer la cual corresponde orgullosamente a mi tutora de tesis de esta investigación, la Dra. Mercedes Verdugo López, quien es Profesora Investigadora de Tiempo Completo de la Facultad de Estudios Internacionales y Políticas Públicas de la Universidad Autónoma de Sinaloa, México. Doctora en Ciencias Sociales. Investigadora Nacional Nivel 2.

Prueba fehaciente de la evolución que la mujer ha tenido a nivel investigación y ciencia, sin duda una mujer que sin problema podría llegar a ocupar tanto el puesto de directora de alguna unidad académica, así como también rectora de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

A continuación, mencionaremos también el reconocimiento a tres grandes mujeres destacadas académicamente quienes fueron reconocidas en el evento que se llevó a cabo por el rector Dr. Jesús Madueña Molina, de la Universidad Autónoma de Sinaloa, el día 23 de mayo del presente año, en donde se entrega el premio al mérito universitario a la Dra. María Luisa Martínez Castro, ella es docente e investigadora de la Facultad de Ingeniería Mochis (FIM), integrante del Sistema Sinaloense de Investigadores y Tecnólogos, por el Instituto de Apoyo a la Investigación e Innovación (INAPI) desde el 2017 al 2022.

De igual manera, se le entrega el mismo reconocimiento a la Dra. María Concepción Mazo Sandoval, ella es profesora investigadora de tiempo completo titular c, de la facultad de ciencias económicas, administrativas y tecnológicas, con una antigüedad laboral de 37 años y medio, es miembro del núcleo académico básico de los programas de maestría y doctorado en educación y maestría en docencia en ciencias de la salud. Ha sido miembro del SIN en dos ocasiones.

El gran avance de participación que tiene hoy en día la mujer dentro de las instituciones de educación superior ha ido en aumento, no obstante, vemos como estamos aún por debajo de los avances y logros de investigación a los cuales ha llegado el hombre.

A continuación, analizaremos la planilla laboral de la Universidad Autónoma de Sinaloa respecto a la proporcionalidad entre mujeres y hombres, en los puestos administrativos, académicos y de dirección en las distintas zonas regionales.

### 3.2. Estructura organizacional de la Universidad Autónoma de Sinaloa

La UAS se divide en cuatro Unidades Regionales: zona regional norte, zona regional norte-centro, zona regional centro, zona regional sur.<sup>91</sup>

A continuación, mostramos un análisis de todas aquellas escuelas, facultades y unidades académicas por zona.

#### 3.2.1. Zona Norte

Las oficinas de esta unidad regional tienen su sede en la ciudad de los Mochis. Los municipios que forman parte de esta Unidad Regional son: Ahome, El fuerte, Choix y Guasave (parte noroeste).

Las escuelas, facultades y unidades académicas del nivel superior que se ubican, dentro de esta zona son las siguientes:

Unidad Académica	Municipio
Centro de Estudio de Idiomas Los Mochis	Ahome
Facultad de Agricultura del Valle del Fuerte	''
Facultad de Agricultura del Valle del Carrizo	''
Facultad de Educación Física y Deporte. Extensión Los Mochis	''
Facultad de Enfermería Los Mochis	''
Facultad de Ciencias de la Educación. Extensión Los Mochis	''
Facultad de Derecho y Ciencia Política	''
Facultad de Ingeniería Los Mochis	''

<sup>91</sup> [http://sau.uas.edu.mx/nivel\\_superior/](http://sau.uas.edu.mx/nivel_superior/)

Facultad de Medicina. Extensión Los Mochis	''
Facultad de Trabajo Social Los Mochis	
Unidad Académica de Negocios	''

Siendo un total de 11 facultades y unidades académicas del nivel superior que se ubican dentro de esta zona.

### 3.2.2. Zona Sur

Las oficinas de esta unidad regional tienen su sede en la ciudad de Mazatlán. Los municipios que forman parte de esta Unidad Regional son: Mazatlán, San Ignacio, Concordia, Rosario y Escuinapa.

Las escuelas, facultades y unidades académicas del nivel superior que se ubican, dentro de esta zona son las siguientes:

Unidad Académica	Municipio
Centro de Estudio de Idiomas Mazatlán	Mazatlán
Escuela de Ingeniería Mazatlán	''
Escuela de Turismo Mazatlán	''
Escuela Superior de Enfermería Mazatlán	''
Facultad de Ciencias del Mar	''
Facultad de Ciencias Económico Administrativas de Mazatlán	''
Facultad de Ciencias Sociales	''
Facultad de Derecho Mazatlán	''
Facultad de Informática Mazatlán	''

Unidad Académica de Psicología Mazatlán	''
Facultad de Trabajo Social Mazatlán	''
Unidad Académica de Arquitectura Mazatlán	''
Unidad Académica de Gastronomía y Nutrición Mazatlán	''
Unidad Académica de Ciencias de la Educación Mazatlán	''
Unidad Académica de Educación Física y Deporte Mazatlán	''
Centro de Estudios Superiores de El Rosario	El Rosario
Facultad de Agronomía. Extensión El Rosario	''

Siendo un total de 17 facultades y unidades académicas del nivel superior que se ubican dentro de esta zona.

### 3.2.3. Zona Centro

Las oficinas de esta unidad regional tienen su sede en la ciudad de Culiacán. Los municipios que forman parte de esta Unidad Regional son: Culiacán, Navolato, Badiraguato, Elota y Cósala.

Las escuelas, facultades y unidades académicas del nivel superior que se ubican, dentro de esta zona son las siguientes:

Unidad Académica	Municipio
Centro de Estudio de Idiomas Culiacán	Culiacán
Centro de Investigación y Docencia en Ciencias de la Salud	''
Escuela de Ciencias Antropológicas	''

Escuela Superior de Enfermería Culiacán	''
Facultad de Agronomía	''
Facultad de Arquitectura	''
Facultad de Biología	''
Facultad de Ciencias de la Educación	''
Facultad de Ciencias de la Tierra y el Espacio	''
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales	''
Facultad de Ciencias Físico Matemáticas	''
Facultad de Ciencias Químico Biológicas	''
Facultad de Contaduría y Administración	''
Facultad de Contaduría y Administración. Extensión Costa Rica	''
Facultad de Contaduría y Administración. Extensión El Dorado	''
Facultad de Derecho Culiacán	''
Facultad de Educación Física y Deporte	''
Facultad de Estudios Internacionales y Políticas Públicas	''
Facultad de Filosofía y Letras	''
Facultad de Historia	''
Facultad de Informática Culiacán	''
Facultad de Ingeniería	''
Facultad de Medicina	''
Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia	''
Facultad de Odontología	''
Facultad de Psicología	''

Facultad de Trabajo Social Culiacán	''
Unidad Académica de Artes Plásticas	''
Unidad Académica de Artes "Escuela de Música"	''
Facultad de Ciencias de la Nutrición y Gastronomía	''
Unidad Académica de Ciencias de la Comunicación	''
Unidad Académica UAS Virtual	
Centro de Estudio de Idiomas Navolato	Navolato
Escuela de Informática Navolato	''
Facultad de Contaduría y Administración. Extensión Navolato	''
Facultad de Derecho Culiacán. Extensión Navolato	''
Facultad de Agronomía. Extensión La Cruz	Elota

Siendo un total de 37 facultades y unidades académicas del nivel superior que se ubican dentro de esta zona, donde se destaca que Culiacán es la ciudad con mayor número de escuelas, facultades y unidades académicas siendo 32 en total.

#### 3.2.4. Zona Centro-Norte

Las oficinas de esta unidad regional tienen su sede en la ciudad de Guamúchil. Los municipios que forman parte de esta Unidad Regional son: Guasave (excepto la parte noroeste), Salvador Alvarado, Sinaloa de Leyva, Angostura y Mocorito.

Unidad Académica	Municipio
Centro de Estudio de Idiomas Guasave	Guasave

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas	''
Escuela de Derecho Guasave	''
Facultad de Psicología. Extensión Guasave	''
Facultad de Agronomía. Extensión Angostura	Angostura
Facultad de Agronomía. Extensión Mocorito	Mocorito
Facultad de Contaduría y Administración. Extensión Mocorito	''
Facultad de Derecho Culiacán. Extensión Mocorito	''
Facultad de Agronomía. Extensión Badiraguato	Badiraguato
Facultad de Contaduría y Administración. Extensión Badiraguato	''
Facultad de Contaduría y Administración. Extensión Sinaloa de Leyva	Sinaloa de Leyva
Centro de Estudio de Idiomas Guamúchil	Salvador Alvarado
Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Tecnológicas	''
Facultad de Ciencias de la Educación. Extensión Guamúchil	''

Siendo un total de 14 facultades y unidades académicas del nivel superior que se ubican dentro de esta zona.

De lo anterior, se observa que las escuelas, facultades y unidades académicas con las que cuenta la Universidad Autónoma de Sinaloa, en total tenemos que existen 79 en todo el Estado de Sinaloa de las diferentes áreas del conocimiento.

### 3.3. Ocupación laboral de mujeres y hombres respecto el principio de equidad y paridad de género dentro de la Universidad Autónoma de Sinaloa

“El contexto universitario mexicano, tradicionalmente fue considerado espacio masculino, pero gracias al impacto del feminismo como movimiento social y como principio filosófico, así como a la organización de movimientos de la sociedad civil, se trazaron y se avanza por caminos hacia la libertad, la autonomía y la emancipación de mujeres mexicanas, sobre todo de aquellas que pertenecen al rubro de la Educación Superior.”<sup>92</sup>

El avance de la mujer en el sector educativo se ha representado a la alza, ubicándose dentro de las universidades una proporción de participación cada mes mayor respecto a los estudios de nivel superior, no obstante observamos que muchas de las mujeres que estudian alguna carrera universitaria no todas culminan sus estudios e incluso no todas llegan a ejercer la carrera estudiada, al igual que son muy pocas las que continúan con los estudios a nivel posgrado, en donde se ubican el grado de maestría y doctorado.

En Sinaloa no ha sido la excepción, observando con ella un gran porcentaje de participación de mujeres en las aulas, en las unidades académicas como administrativas o académicas, donde creemos no a habido tanta participación es en los puestos de dirección, lo anterior se pudiera comprobar derivado que en el puesto de primer nivel como lo es la rectoría en la Universidad Autónoma de Sinaloa, al día de hoy no lo ha ocupado ninguna mujer.

“Como ejemplo de lo antes descrito, está el acceso de la mujer sinaloense a la educación superior, a altos niveles de especialización académica (posgrados) y a formar parte de la planta docente de la UAS; si bien es cierto, esto le ha permitido independencia económica, elevar su autoestima y calidad de vida. La discriminación de la cual es

---

<sup>92</sup> Peraza Escoboza, Ayde (Coord.), *Género y Cultura Institucional. El Caso de la Universidad Autónoma de Sinaloa*, 2013, p. 6.

objeto debido a su condición de género continúa hasta nuestros días, quizás no tan acentuada como lo fue para las primeras docentes que les tocó abrirse camino en este contexto; pero lo cierto es que entrada ya la segunda década del siglo XXI, la discriminación hacia la mujer académica se sigue presentado y reproduciendo.”<sup>93</sup>

Efectivamente, al ingresar la mujer a un nivel de posgrado, adquiere independencia económica, emocional e intelectual, aspecto importante que le otorga un empoderamiento y liderazgo con el cual se puede desenvolver y ocupar puestos importantes de poder y dominio dentro del sector educativo.

“En la UAS, docentes, estudiantes y trabajadoras (es) administrativas (os) enfrentan cotidianamente una discriminación implícita y encubierta, donde la obtención de reconocimientos les significa un esfuerzo superior a las mujeres que, a sus pares masculinos, es por ello la importancia de analizar las prácticas, estructuras y acciones que favorecen u obstaculizan llevar a efecto la equidad de género en la institución.”<sup>94</sup>

Respecto a lo anterior, “el Programa Universitario de Género fue una instancia con infraestructura informal, sin personal suficiente y sin recursos propios. De ahí la importancia del reconocimiento del Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que tiene como fin que las y los universitarios encuentren incentivos para planear, organizar y proyectar de manera óptima su trabajo, acorde con la importancia académica, social y política que el género ha adquirido en el mundo.”<sup>95</sup>

Que en fecha 9 de julio de dos mil diez, el H. Consejo Universitario, aprobó la creación del Centro de Políticas Públicas de Equidad para la Igualdad entre

---

<sup>93</sup> Ibidem, p. 15.

<sup>94</sup> Ibidem, 16.

<sup>95</sup> <https://genero.uas.edu.mx/index.php?p=6>

Mujeres y Hombres, como Unidad Académica del Área de Ciencias de la Educación y Humanidades.

Siendo sus actividades las siguientes:

- “Registrar permanentemente el trabajo académico que en el campo de los estudios de género se realiza en las diferentes dependencias universitarias, con el propósito de promover y apoyar las actividades de investigación y difusión.
- Promover la estructuración de proyectos específicos de investigación dentro de los grupos de trabajo del personal académico y con otros centros educativos, dependencias gubernamentales y organismos no gubernamentales interesados en trabajar con la UAS.
- Desarrollar un proyecto editorial significativo a través de una publicación semestral de cuidada calidad académica, especializada en estudios de género y con una estrategia de convocatoria amplia y plural.
- Formar con la perspectiva de género a personal académico y de investigación a través de la organización de seminarios, diplomados y conferencias.
- Ofrecer asesoría para elaboración de tesis y/o trabajos de investigación sobre la temática de género.
- Brindar información acerca de instituciones y organismos gubernamentales y no gubernamentales que puedan ofrecer orientación y apoyo, a fin de propiciar el establecimiento de un puente de comunicación con estas instancias de la sociedad civil.
- Impartir cursos y talleres de sensibilización en perspectiva de género a representantes de cada área académica y administrativa, tanto para hombres como para mujeres, con el propósito de formar multiplicadores sobre la perspectiva de género, derechos humanos y violencia contra las mujeres.

- Organizar actividades académicas con el objetivo de establecer espacios de reflexión incorporando la perspectiva de género.
- Promover una campaña permanente para la prevención, erradicación y sanción del acoso y hostigamiento laboral y escolar.
- Brindar apoyo bibliográfico a las personas que deseen iniciarse en la investigación con perspectiva de género, y estudiantes de pre y posgrado.”<sup>96</sup>

Ahora bien, “el CPG-UAS afirma que, a mayo de 2010, la UAS contó con un total de 5,239 docentes, de los cuales 2,047 son mujeres y 3,192 son hombres, lo que porcentualmente significa que el 60.93% son varones y el 39.07% mujeres.”<sup>97</sup>

Obteniendo con esto en el año 2010 una participación menor al 50% en el área académica.

Derivado de los principios de Igualdad y Equidad, “el Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES se creó el Modelo de Equidad de Género que proporciona a cualquier tipo de organización una herramienta para incorporar la *perspectiva de género* en sus áreas laborales.

Es una herramienta que tiene como objetivo lograr la igualdad de circunstancias y oportunidades para hombres y mujeres en el acceso al empleo, remuneración salarial, capacitación, desarrollo profesional, conciliación entre la vida familiar y laboral, así como la participación activa en la toma de decisiones.

Es también una certificación que permite a las organizaciones que la obtiene el ingreso a una amplia gama de opciones para conseguir apoyo financiero nacional

---

<sup>96</sup> Ídem.

<sup>97</sup> Peraza Escoboza, Ayde (Coord.), op cit, p. 20.

e internacional para el establecimiento de políticas afirmativas y a favor del personal.”<sup>98</sup>

La Universidad Autónoma de Sinaloa, estableció la adopción del Modelo de Equidad de Género MEG: 2003, certificado y coordinado a través del Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Observamos pues, que la Universidad Autónoma de Sinaloa siguiendo con los protocolos de adaptación hacia una equidad de género incorporó el Modelo de Equidad de Género, a través CPG-UAS abriendo una brecha hacia la participación de la mujer garantizando en principio de igualdad y equidad, fortaleciendo con esto un empoderamiento hacia la mujer el cual le permita poder alcanzar mayores ámbitos de aplicación en donde desenvolverse, ahora bien no obstante de estos grandes avances aun no estamos en igualdad sustantiva ni proporcional en comparación con el hombre que sigue siendo quien ocupa el mayor cargo de participación dentro de las universidades públicas.

A continuación, se analiza la participación de la mujer en los puestos administrativos, académicos y de dirección dentro de la universidad.

### 3.3.1. Administrativos

En este apartado, revisaremos la estadística de un estudio realizado por la Dra. Lizbeth García Montoya, sobre la participación de la mujer dentro del puesto coordinación o secretaría administrativa dentro de la universidad por zonas.

Esto con la finalidad, de darnos un enfoque sobre los porcentajes de participación donde la mujer tiene mayor número de puestos en la administración dentro de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

---

<sup>98</sup> <https://genero.uas.edu.mx/index.php?p=17>

Tabla 2. Puesto de coordinación o secretaría administrativa por zona y sexo<sup>99</sup>

PUESTO	ZONA	SEXO		TOTAL, POR ZONA
		M	H	
Coordinación Administrativa	Norte	4=57%	3=43%	7=100%
Coordinación Administrativa	Sur	13=24%	41=76%	54=100%
Secretaria Administrativa	Centro	4=50%	4=50%	8=100%
Coordinación Administrativa	Centro-Norte	1=33%	2=67%	3=100%
	TOTALES	22=31%	50=69%	72=100%

De la tabla 2, observamos como la mujer solo en la zona norte rebasa su participación con la del hombre obteniendo un porcentaje del 57, mientras que en la zona centro tenemos igualdad de participación en este puesto de coordinación o secretaría administrativa.

### 3.3.2. Académicos

Dentro de la universidad el puesto académico se desarrolla mediante la actividad de la docencia y de investigación, la mujer ha incrementado su participación dentro de los puestos de docencia, sin embargo, dentro de la investigación existe un porcentaje muy bajo sobre quienes continúan con estudios en el área de posgrado y quienes aún más llegan a obtener un espacio dentro de la investigación estando inscritas y permanecer dentro del Sistema Nacional de Investigación (SNI).

<sup>99</sup> García Montoya, Lizbeth, *La Mujer ante la Igualdad y no Discriminación en México en el Contexto Laboral Mexicano*, MEMORIA DEL CONGRESO MUJER Y UNIVERSIDAD 2014, p. 89.

Se estudia a continuación una estadística realizada mediante un estudio de la Dra. Lizbeth García Montoya, donde ella menciona la proporción de participación dentro de los puestos académicos, de los maestros (as) de asignatura base con distintas horas base, este estudio se realizó por zonas dentro de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

Obteniendo con ello una perspectiva sobre cómo se representa la participación de la mujer dentro de las aulas y en el tema de la construcción de ciencia mediante la investigación.

Tabla 3. Maestros/as de asignatura “B” (con distintas horas base) por zona y sexo.

PORCENTAJE POR PUESTO, ZONA Y SEXO										
PUESTO	ZONA NORTE		ZONA SUR		ZONA CENTRO		ZONA CENTRO-NORTE		TOTAL, POR PUESTO	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
MAB <sup>100</sup> 5 (hrs)	72 9.5%	81 9.2%	159 21%	148 16.6%	388 51.4%	496 56%	135 17.9%	162 18.2%	754 100%	887 100%
MAB 10 (hrs)	61 13.7%	87 14%	89 19.6%	97 15.5%	253 55.9%	382 61.1%	49 10.8%	59 9.4%	452 100%	625 100%
MAB 15 (hrs)	38 17.2%	39 14.5%	47 21.3%	39 14.6%	114 51.5%	166 61.9%	22 9.9%	24 9%	221 100%	268 100%
MAB 20 (hrs)	113 34.7%	55 16%	48 14.7%	45 13.2%	151 46.4%	217 63.4%	13 4%	25 7.4%	325 100%	342 100%
MAB 25 (hrs)	8 10.6%	18 23%	29 38.2%	13 16.4%	35 46%	42 53.1%	4 5%	6 7.5%	76 100%	79 100%
MAB 30 (hrs)	80 26.5%	110 26.6%	50 16.5%	67 16.2%	145 48%	198 47.9%	27 9%	38 9.3%	302 100%	413 100%
TOTAL, POR ZONA	372 48.8%	390 51.2%	422 51%	409 49%	1086 42%	1501 58%	250 44.3%	314 55.7%	2130 44.8%	2614 55.2%
	17.5%	14.9%	19.8%	15.6%	50.9%	57.5%	11.8%	12%	100%	100%

<sup>100</sup> MAB= Maestros/as de asignatura “B”.

Y SEXO										
-----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

De la tabla 3, se puede observar cómo solo en la zona centro en donde la mujer rebasa la media, en los puestos referentes solo a 5, 10 y 15 horas base, mientras que en los puestos con 20, 25 y 30 horas no llega al mismo porcentaje quedándose por debajo de la media.

Los puestos de dirección dentro de la universidad son pieza clave en la toma de decisiones importantes, los cuales involucran poder y dominio.

Analizaremos a continuación como es la participación de la mujer dentro de ellos.

### 3.3.3. Dirección

En primer lugar, comencemos hablando sobre el puesto con mayor jerarquía dentro de la universidad, el cuál corresponde a la rectoría, en la Universidad Autónoma de Sinaloa hasta el día de hoy, una mujer no ha llegado a ocupar este puesto de primer nivel, siendo solamente hombres quienes han llevado las directrices de la universidad.

En segundo lugar, tenemos los cargos de las secretarías generales y vicerrectorías; asimismo ocupadas siempre por hombres, observamos también donde las direcciones de las unidades académicas en el nivel superior dentro de la universidad, en su mayoría también ocupan este cargo directivo hombre, entendiendo pues, que la universidad cuenta con escuelas, facultades y unidades académicas a nivel medio superior y nivel superior.

A continuación, les mostraremos un recorrido de los cargos directivos de la administración central dentro de la Universidad Autónoma de Sinaloa, colocando el

estudio como punto de referencia el año 2011, mismo que impacto en las reformas de los derechos humanos, incorporando el principio de paridad de género, asimismo del a reforma elaborada en el mismo artículo 41 constitucional en el 2019, denominada “paridad en todo” en donde ya se menciona a los órganos autónomos.

Se enlistan los cargos directivos dentro de la Universidad Autónoma de Sinaloa a partir del periodo 2009-2013 hasta 2017-2021.

**CARGOS DIRECTIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DE LA  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA DEL PERIODO DEL AÑO 2009 AL  
2021.**

CARGOS DIRECTIVOS “UAS” 2009-2021	
<p style="text-align: center;">RECTOR</p> <p>DR. VICTOR ANTONIO CORRALES BURGUEÑO</p> <p style="text-align: center;">VICERECTORES</p> <p>ZONA CENTRO DR. JUAN EULOGIO GUERRA LIERA</p> <p>ZONA SUR M.C RAFAEL MENDOZA ZATARÁIN</p> <p>ZONA NORTE M.C REYES DE JESÚS CÁRDENAS FÉLIX</p> <p>ZONA CENTRO NORTE M.C ÓSCAR OCTAVIO PÉREZ CAMACHO</p> <p style="text-align: center;">SECRETARIO GENERAL.</p> <p>DR. JOSÉ ALFREDO LEAL ORDUÑO</p>	<p>PERIODO (2009-2013)</p>
<p style="text-align: center;">RECTOR</p> <p>DR. JUAN EULOGIO GUERRA LIERA</p> <p style="text-align: center;">VICERECTORES</p> <p>ZONA CENTRO</p>	<p>PERIODO (2013-2017)</p>

JOSÉ DE JESÚS ZAZUETA MORALES	
ZONA SUR MIGUEL ÁNGEL DÍAZ QUINTERO	
ZONA NORTE TORIBIO ORDÓÑEZ LAGARDE	
ZONA CENTRO NORTE AARÓN PÉREZ SÁNCHEZ	
SECRETARIO GENERAL.	PERIODO (2017-2021)
DR. JESÚS MADUEÑA MOLINA	*REELECCIÓN DE PERIODO CON LA PERMANENCIA DE LAS MIS AUTORIDADES

*Fuente: de creación propia obteniendo la información de la página uas.com.mx/directorio*

De lo anterior, podemos observar cómo los cargos directivos de importancia jerárquicamente tomando en cuenta desde el periodo del año 2009 lo han ocupado solo hombres, cabe destacar que en los periodos para renovación de rector han participado como candidatas en el periodo 2009, la Maestra Sylvia Paz Díaz y en 2021 la Dra. Soila Maribel Gaxiola Camacho participaron en las ternas 2 mujeres para contender a ocupar el cargo, más sin embargo no se logró generar esta participación, quedando como candidatas solamente.

Consecuentemente, la participación la mujer en puestos de dirección dentro de las unidades académicas en las diferentes zonas dentro de la universidad, mostramos a continuación alguna de ellas.

“Renueva la UAS, 22 direcciones de unidades académicas para el periodo 2020-2023.”<sup>101</sup>, siendo solo 07 las mujeres que obtuvieron el cargo de directoras.

De la anterior, obtuvieron el puesto las siguientes mujeres:

<sup>101</sup> <https://dcs.uas.edu.mx/noticias/2962/renueva-la-uas-22-direcciones-de-unidades-academicas-para-el-periodo-2020-2023#:~:text=La%20maestra%20Marisela%20Ramírez%20Álvarez,Criminología%20y%20Ciencias%20Forenses%20y>

1. La maestra Marisela Ramírez Álvarez fue electa como directora de la Facultad de Odontología;
2. Marisol Herrera como directora de la Unidad Académica Ciencias de la Comunicación.
3. En la Unidad Académica Ciencias de la educación Mazatlán fue electa Karla Marisol Aguirre Sánchez;
4. En la Unidad Académica de Educación Física y Deporte Mazatlán, Mónica de Jesús López Morales;
5. En la Facultad de Ciencias de la Educación (Culiacán) María Guadalupe Leyva Cruz;
6. En la Facultad de Historia, María de los Ángeles Citlalic García Murillo y
7. En la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas quedó como directora Mayra Patricia Osuna;

Asimismo, con fecha 06 de octubre del año 2021, renuevan direcciones dentro de la universidad.

“Eligen a directores de 29 unidades académicas de las UAS”.<sup>102</sup> Siendo solo 3 las mujeres quienes obtuvieron el cargo de directoras:

1. Escuela de Ciencias de la Comunicación, Marta Patricia Castro López
2. Escuela de Turismo Mazatlán, Nadia Ilenia Peinado Osuna
3. Escuela Superior de Enfermería Mazatlán, Alma Delia Frayre De la O

De lo anterior, podemos observar como la mujer si forma parte de los puestos en donde involucran la toma de decisiones dentro de las facultades y unidades académicas de la universidad, como lo son las direcciones, sin embargo, seguimos observando una muy baja participación respecto a la igualdad, equidad y paridad con perspectiva de género.

---

<sup>102</sup> <https://dcs.uas.edu.mx/noticias/3631/eligen-a-directores-de-29-unidades-academicas-de-la-uas>

## II. Conclusiones

1. La naturaleza y evolución de la intervención de la mujer en el sector educativo, desde una visión global, denota el avance y los retos de aquellas que han hecho posible con su lucha incansable la defensa y respeto al derecho de igualdad y paridad de género que hoy nos rige.
2. Conocer la terminología de la palabra género, respecto de distintos autores, podemos observar que aún se aplican esos criterios patriarcales hacia el debiera ser dentro del comportamiento y participación respecto al género al que corresponde, como lo define la autora Butler, la apreciación de un género debiera ser por elección no así, por nacimiento como aún existe una delimitación respecto al comportamiento humano femenino.
3. Resulta de suma importancia conocer la delimitación de la terminología igualdad, equidad y paridad como principio de protección hacia los derechos humanos de las mujeres, donde en primer lugar contar con una igualdad de participación de manera real y formal conlleva a la aplicación de forma equitativa y finalmente a la proporción igualitaria de participación mediante el principio de paridad de género.
4. La evolución normativa con perspectiva de género constituye acciones afirmativas que actúan como techo dentro hacia la participación de la mujer en el sector educativo.
5. La inexistencia de una democracia paritaria en el sector educativo, incorporación del género femenino en los cargos de poder y toma de decisiones, atendiendo al principio de progresividad de los derechos humanos.
6. Conocer la historia de manera cronológica del origen y evolución de la Universidad Nacional Autónoma de México, resulta interesante observar que después de su creación se lucha por la obtención de su autonomía, ocurriendo

diferentes conflictos derivado de la participación del Estado y el Poder Ejecutivo, se aprueba en 1929 una autonomía a la universidad, sin embargo esta no es de todo plena, ya que la designación de sus autoridades involucraba la participación del presidente de la República, y es hasta en 1945 cuando se dota de facultad plena a la universidad en designación de sus autoridades y su estructura normativa.

7. La universidad como una institución del saber, de las técnicas y relación directa con la sociedad, permite la integración y preparación hacia un empoderamiento de la mujer, con esto evolucionar en las formas de garantizarnos la participación en los distintos ámbitos dentro del sector educativo, como formación y toma de decisiones.
8. Aun cuando en México en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se establece el derecho de igualdad y el principio de paridad, observamos como el avance de esto resulta lento, la mujer participa en los puestos académicos y administrativos en casi igual proporción que el hombre dentro de la universidad, interesante observar que esto no pasa en los puestos de dirección y de poder donde la mujer no es tomada en cuenta para la toma de decisiones en México con perspectiva de género.
9. Las gráficas expuestas respecto a la ocupación de los cargos de nivel alto de poder dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México donde la mujer no figura en su designación, demuestran que su participación es muy baja y en algunos cargos totalmente nula.
10. Consideramos que la facultad que tiene la Junta de Gobierno como autoridad dentro de la universidad, donde es esta la encargada de designar al rector y los directores de las facultades, escuelas e instituciones, influye de manera directa la baja participación de la mujer en los cargos directivos y de poder como lo es rectoría y las direcciones, evitando con esto que se dé una democracia en la designación de los titulares de dichos puestos.
11. La participación de la mujer en el sector educativo, en un nivel superior, va en evolución, sin embargo, observamos como ésta ha avanzado de manera lenta.

12. El empoderamiento y liderazgo de la mujer en el nivel superior, abre la posibilidad de obtener una independencia económica, emocional e intelectual.
13. La mujer y los puestos de primer nivel dentro de la universidad tiene total relación con la preparación y continuación en estudios de posgrado.
14. La Universidad Autónoma de Sinaloa, cuenta con una estructura a nivel Estado de cuatro zonas regionales, a su vez distribuidas por escuelas, facultades y unidades académicas en el nivel medio superior y superior, mismas que permiten la expansión del conocimiento a las áreas geográficas dentro del mismo.
15. El marco jurídico regulador respecto a igualdad, equidad y paridad en el Estado de Sinaloa, ha presentado cambios en sus articulados, sin embargo, vemos como existen leyes las cuales aún no se reforman e incorporan lo que nos regula el artículo 41 Constitucional, respecto a la paridad de género de la mujer, en los cargos públicos.
16. Mediante el estudio de la tabla 1, 2 y 3 las cuales nos dan una estadística de cómo ha sido la evolución de la mujer en la investigación, en puestos administrativos y puestos académicos, observamos que aún es muy baja la participación en estas áreas, sin embargo, en lo que respecta a los puestos académicos de maestra asignatura "B" se observó como en algunas zonas dentro de la Universidad Autónoma de Sinaloa, la mujer superó la media sobre el hombre.
17. Los cargos de poder y decisión dentro de la universidad en su mayoría lo siguen ocupando hombres, siendo la rectoría y las direcciones de las escuelas, facultades y unidades académicas.

### III. Propuestas

Primera. Incorporar el principio de paridad de género en el sector educativo, principalmente dentro de las universidades públicas a nivel federal y estatal; mediante tablas de participación de equidad, igualdad y paridad.

Segunda. Hacer efectiva la reforma del artículo 41 constitucional, donde nos regula el principio de paridad en todo a partir del año 2019, estableciendo paridad de participación de género en todos los niveles de gobiernos y los órganos autónomos.

Tercera. Proporcionar programas sociales efectivos hacia la mujer con perspectiva de género, con la finalidad de lograr un equilibrio en la sociedad respecto a sus roles.

Cuarta. Fomentar y aplicar la participación de la mujer en cargos directivos y de poder dentro de las universidades públicas, tomando en cuenta la eficacia y preparación para ocupar dichos cargos.

Quinta. Reformar la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de México adhiriendo a sus estatutos el principio de paridad para ocupar cargos directivos, académicos y administrativos.

Sexta. Reformar la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Sinaloa incorporando a sus estatutos el principio de paridad de género para ocupar cargos directivos, académicos y administrativos.

Séptima. Aplicar las reformas de Ley que establezcan la igualdad, equidad y paridad entre el hombre y la mujer desde un ámbito objetivo, derivado que los derechos

fundamentales que establece nuestra constitución federal, se aplican solo desde la subjetividad y no desde la eficacia de su garantía.

#### IV. Fuentes consultadas

ALFONSO de María y Campos, *Estudio histórico-jurídico de la Universidad Nacional (1881-1929)*, México, UNAM, 1975.

ÁLVAREZ DE LARA, Rosa María, *“Equidad de Género”*, Instituto de investigaciones Jurídicas de la UNAM, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2975/4.pdf>, consultado el 10 de mayo 2021.

ARENDR, Hanna, *“La Libertad: Condición humana”*, Paidós, Barcelona, 1993. <https://filosofia.buap.mx/sites/default/files/Graffylia/2/205.pdf>.

ARMIENTA, Hernández, Gonzalo (Coord.), *Memoria del Congreso Mujer y Universidad*, 1era. Edición, 2014.

BALLARIN, Domingo, P. (2010). La educación de la mujer española en el siglo XIX. *Historia De La Educación*, 8. Recuperado a partir de <https://revistas.usal.es/index.php/0212-0267/article/view/6837>.

BEAUVOIR, Simone *“El segundo sexo”*, Buenos Aires, Siglo Veinte, Vol. 2.

Blog Gaceta, Si somos UNAM  
<http://gacetasisomosunam.blogspot.com/2017/07/26-de-julio-de-1929-se-publica-la-ley.html>

Boletín de la Universidad Nacional de México, núm. 1, 1917

Boletín UNAM-DGC S-036, 16 enero 2020,  
[https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2020\\_036.html](https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2020_036.html)

Boletín UNAM-DGCS-188, 7.pdf (unam.mx)

BONDER Gloria, “*Mujer y educación en América Latina: hacia la igualdad de oportunidades*”, Revista Iberoamericana de Educación Superior Monográfico: Genero y Educación, Núm. 6, septiembre-diciembre 1994,  
<https://rieoei.org/historico/oeivirt/rie06a01.htm>.

BONIFAZ, Alfonso, Leticia, “*El principio de paridad en las elecciones: aplicación, resultados y retos*” Suprema Corte de Justicia de la Nación.

BUQUET, A, *Transversalización de la perspectiva de género en educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. Perfiles educativos*, 2011.

BUTLER, Judith, 2001, *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*, México, PEUG-UNAM/ Paidós.

CANO VALLE, Rubén Fernando, et al., *Derechos de las personas con síndrome de inmunodeficiencia adquirida, SIDA. La mujer y el VIH/SIDA en México*.

CASANOVA CARDIEL, Hugo. “*La UNAM y su historia, una mirada actual*”. Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación.

CIENFUEGOS SALGADO, David, *Una historia de los Derechos Humanos en México: reconocimiento constitucional y jurisdiccional*, México, CNDH, 2017.

COBO BEDIA, Rosa “*Género*”. 10 palabras clave sobre mujer. Autoras Varias. Editorial Verbo Divino. Estella Navarra, 1995.

Conferencia Internacional sobre el Empoderamiento de la Mujer 2004

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) 1917

Constitución Política del Estado de Sinaloa

CORLETO, Ana Buquet, et al., *“Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía”*, Programa Universitario de Estudios de Género, México, UNAM, 2006.

Décima Época, Registro: 2011430, Primera Sala, Jurisprudencia, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 29, abril de 2016, Tomo II, Tesis: 1a./J. 22/2016 (10a.)

Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano, año 1789.

Diccionario de la Real Academia Española, 22<sup>a</sup>. ed., Madrid, 1992.

Directorio de funcionarios que proporciona la Unidad de Enlace de Acceso a la Información en la UNAM, <http://www.transparencia.unam.mx/directorio.pdf>.

El Plan Nacional Estratégico de Género 2010-2013 y la más reciente Agenda para la Prosperidad 2013-2018 identifican como obstáculos para el empoderamiento en Sierra Leona, traducción del idioma inglés al español, síntesis y adaptación por Mónica Pantoja Nieves.

Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México

FERRAJOLI, Luigi et al., Los fundamentos de los derechos fundamentales, Gerardo Pisarello y Antonio de Cabo (eds.), Madrid, Trotta, 2001.

FIMPES (Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior, A.C.) *El Liderazgo Femenino en las Instituciones de Educación Superior Privadas en México*.

GALEANA, Patricia, *“Nuestros Derechos a través de la Historia”* Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México. 4<sup>a</sup>. ed. México, 2016.

GARCÍA MONTOYA, Lizbeth, *La Mujer ante la Igualdad y no Discriminación en México en el Contexto Laboral Mexicano*, MEMORIA DEL CONGRESO MUJER Y UNIVERSIDAD 2014.

GIMÉNEZ, Gilberto, "Materiales para una teoría de las identidades sociales", Decadencia y auge de las identidades, México: El Colegio de la Frontera Norte, Plaza y Valdés, 1992.

H. Congreso del Estado de Sinaloa.  
<https://www.congresosinaloa.gob.mx/comunicados/aprueba-congreso-dictamen-constitucional-en-materia-de-paridad-de-genero/#:~:text=Por%20unanimidad%20>

HIERRO Graciela, "*Feminismos y estudios de género*". En enfoque, México, 09 de marzo de 2003.

[http://sau.uas.edu.mx/nivel\\_superior/](http://sau.uas.edu.mx/nivel_superior/)

<https://dcs.uas.edu.mx/noticias/2962/renueva-la-uas-22-direcciones-de-unidades-academicas-para-el-periodo-2020-2023#:~:text=La%20maestra%20Marisela%20Ramírez%20Álvarez,Criminología%20y%20Ciencias%20Forenses%20y>

<https://dcs.uas.edu.mx/noticias/3631/eligen-a-directores-de-29-unidades-academicas-de-la-uas>

<https://genero.uas.edu.mx/index.php?p=17>

<https://genero.uas.edu.mx/index.php?p=6>

<https://www.fundacionunam.org.mx/auriazul/el-proceso-de-autonomia-de-la-unam-la-aprobacion-del-estatuto-general/>.

INMUJERES (2007), Glosario de género, México: INMUJERES.

Inmujeres y ANUIES, Acuerdo de Colaboración para Transversalizar la Perspectiva de Género en las Instituciones de Educación Superior, 08 de octubre de 2003.

Instituto Electoral del Estado de Sinaloa, <https://www.iesinaloa.mx/wp-content/uploads/2017/12/E-REFORMAS-ELECTORALES-EN-SINALOA-CON-PERSPECTIVA-DE-GE%CC%81NERO.pdf>.

JÍMENEZ RUEDA, Julio “La Universidad Nacional Autónoma de México”, en Pablo Martínez del Río et al., Ensayos sobre la Universidad de México, México, UNAM, 1951.

JUS Revista Jurídica, Numero 8. Vol. II, julio-diciembre 2020.

La Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa, tiene los mismos principios rectores y objetivos que la Ley General de Acceso, sólo que todo se centra a nivel estatal.

LAMAS, Martha, “*La antropología feminista y la categoría género*”, en Cuerpo, Diferencia Sexual y Género, Taurus, México, 2002.

LARA SÁENZ, Leoncio, “*Informe de Actividades 2009-2010, DDU-UNAM*”, [http://www.ddu.unam.mx/INFORMES/Informe\\_2009\\_2010\\_Largo.pdf](http://www.ddu.unam.mx/INFORMES/Informe_2009_2010_Largo.pdf).

LEDESMA RUBIO, Guadalupe, “*La incorporación del principio de la Paridad en la CPEUM: Una medida para el fortalecimiento de la participación política de las mujeres y su inclusión a los espacios de toma de decisiones*”, Instituto de Investigaciones Jurídicas de las UNAM, 2016.

LEÓN, Magdalena, “*Poder y empoderamiento de las mujeres*”, TM Edición, Vol. XI, Núm. 18, Colombia, 1997.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa

Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México

Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Sinaloa

Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Sinaloa

Lineamientos generales para la igualdad de género en la UNAM

LIRA ALONSO, *María Patricia*, “*Los derechos humanos y universitarios de las mujeres. La lucha por la igualdad de género; Un estudio del caso UNAM*”, octubre 2012.

LIRA ALONSO, *María Patricia*, “*Los derechos humanos y universitarios de las mujeres. La lucha por la igualdad de género; Un estudio del caso UNAM*”, octubre 2012.

Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?, 08 marzo 2021, UNESCO, [https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/Las-mujeres-en-la-educacio%CC%81n-superior\\_12-03-21.pdf](https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/Las-mujeres-en-la-educacio%CC%81n-superior_12-03-21.pdf)

MURGUIALDAY MARTÍNEZ, Clara “Las mujeres en la cooperación para el desarrollo”, [coordinación, Amaia del Río Martínez]. 1ª ed., Vitoria-Gasteiz: Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, 2005.

OLYMPE de GOUGES, “*Declaración de los derechos de la Mujer y la Ciudadana*” trad. de Gloria Ramírez, en Academia Mexicana de Derechos Humanos *et al.*, *Memoria del Diplomado Mujeres, Derechos Humanos y Reclusión*, México, AMDH, 2001.

ONU Mujeres, América Latina y El Caribe, *“Guía Estratégica Empoderamiento Político de las Mujeres: Marco para una Acción Estratégica*, <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/56736.pdf>

OSBORNE, Raquel y MOLINA PETIT, Cristina, *“Evolución del concepto de género”*, Empiria, Revista de Metodología de las Ciencias Sociales, Núm. 15, 2008.

PACHECO LADRÓN DE GUEVARA, Lourdes Consuelo., *¿Por qué las mujeres no son rectoras en México? X Congreso Latinoamericano de Ciencia Política de la Asociación Latinoamericana de Ciencias Políticas (ALACIP)*.

PAZ Octavio, *El ogro filantrópico*, México, Joaquín Mortiz, 1981.

PERAZA ESCOBOZA, Ayde (Coord.), *Género y Cultura Institucional. El Caso de la Universidad Autónoma de Sinaloa*, 2013.

PÉREZ SEDEÑO, Eulalia (Coord.) *“La situación de las mujeres en el sistema educativo de ciencia y tecnología en España y su contexto internacional*, Programa de Análisis y Estudios de Acciones Destinadas a la Mejora de la Calidad de la Enseñanza Superior y de Actividades del Profesorado Universitario. (REF: S2/EA2003-00321).

PEREZNIETO, Leonel, *“Notas para el estudio jurídico del concepto autonomía durante 1917 en la Universidad Nacional de México”*, en *La autonomía universitaria en América Latina*, vol. II, México, UNAM, 1979 (Colección de Publicaciones del Cincuentenario de la Autonomía de la UNAM).

PUENTE ESPARZA, Martha Luisa, et al., *“El Techo de Cristal en Universidades Públicas en México, Un Análisis Exploratorio”*, *Ciencias Administrativas Teoría y Praxis*, Núm. 2, año 2016, julio-diciembre 2020

Programa Universitario de Género (PUEG)

Radiografía de la población administrativa, “Actualización de presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía. Microsoft Word - Radiografía P\_Administrativo FINAL.docx (unam.mx).

Real Academia Española, Diccionario de la lengua española, Vigésima segunda edición.

Reconocimientos Académicos 2022, Universidad Autónoma de Sinaloa, 2022.

Reformas de la Equidad de Género en la UNAM, “*Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNAM*”, <http://www.pueg.unam.mx/images/pdf/DocEquidad/Institucionalización-2008-Proyecto%20extenso.pdf>.

RODRÍGUEZ PÉREZ, Beatriz Eugenia, *et al.*, *Construcción de liderazgos femeninos en las instituciones de educación superior: caso Universidad Autónoma de Sinaloa*, Revista Jurídica Jus, Núm. 8 Vol. II, julio-diciembre 2020.

SALDIVAR GARDUÑO, Alicia, *et al.* “*Roles de género y diversidad: Validación de una escala en varios contextos culturales*” Acta de investigación psicológica. 2015, Vol. 5, Núm. 3

SÁNCHEZ GUZMÁN, M.A., Corona Vázquez, T., *Inserción de las mujeres en la ciencia*, *Gaceta médica de México*, 2009, ene-feb, 145, pp.71-76, consultado en la página, <http://Europa.sim.ucm.es/compludoc/AA?a=S%eInchez+Guzm%eIn%2c+M%2eA%2e&donde=&zfr=>

SREEDHAR, Madaka, *Empowerment of Women through Self Help Groups. A Study in Anantapur District of Andhra Pradesh*, Alemania, Lap Lambert Academic Publishing, 2013.

UNESCO, 1992, «*Informe mundial sobre la Educación, 1991*», Madrid.

Universidad Nacional Autónoma de México, "*Cronología Histórica de la UNAM*",  
<https://www.unam.mx/acerca-de-la-unam/unam-en-el-tiempo/cronologia-historica-de-la-unam>.