

REVISTA SABERES EDUCATIVOS

Nº 15, JULIO-DICIEMBRE 2025, PP. 1-26

DOI. <https://doi.org/10.5354/24525014.2024.73622>

ISSN 24525014

PRESENTACIÓN AL DOSSIER TRANSFORMACIÓN HACIA LA IGUALDAD: ACCIONES Y POLÍTICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN UNIVERSIDADES IBEROAMERICANAS

PRESENTATION TO THE DOSSIER:
TRANSFORMATION TOWARDS EQUALITY:
ACTIONS AND POLICIES WITH A GENDER
PERSPECTIVE IN IBERO-AMERICAN UNIVERSITIES

Gabriela Martin

Universidad de Chile, coordinadora del dossier, investigadora

Leyre Burguera

Universidad Nacional de Educación a Distancia, España, investigadora

Ana Fascioli

Universidad de la República, Uruguay, investigadora

Macarena Vargas

Universidad de Chile, investigadora

Presentación

En los últimos años, la concienciación social impulsada por los movimientos feministas ha generado un impacto significativo en las universidades, creando un entorno propicio para la implementación y el fortalecimiento de políticas de igualdad y equidad de género. De este modo, muchas universidades han constatado la necesidad de promover acciones y medidas contra roles y estereotipos de género, que permitan impulsar la plena inclusión de la mujer sin sesgos ni brechas.

La universidad no puede quedar al margen de la fuerza motriz que implica la presencia de la mujer en la universidad en condiciones de igualdad. Debe de haber, entonces, una verdadera transformación inclusiva que permita la implementación de acciones y políticas con perspectiva de género. Cabe comprometer su labor desde el feminismo: no en vano, la cuestión de la educación femenina estuvo en la base de la primera ola del feminismo, mientras que en la segunda, hubo una retroalimentación entre derechos educativos y voto. Poco a poco y de manera excepcional, las mujeres fuimos antes académicas que alumnas, pero nuestra presencia en las aulas se percibió, tradicionalmente, como una ocupación de un espacio de diseño androcéntrico bajo el amparo de la sospecha.

El siglo XXI ha conllevado una mejora muy sustancial de la presencia femenina en la educación formal. No obstante, el análisis en detalle de los informes, datos y trabajos realizados sobre la mujer en la universidad aún muestran una importante existencia de brechas y sesgos, por lo que se hace imprescindible incorporar e integrar la perspectiva de género en esta materia. No alcanzaremos una transformación justa, sostenible e igualitaria de nuestra sociedad si no somos conscientes de la importancia de atraer, retener y valorar el talento y el conocimiento femenino.

Bajo esta premisa, este trabajo colectivo trata de describir y exponer los principales desafíos para la incorporación de la perspectiva de género en el marco universitario iberoamericano. Con carácter general, las universidades a nivel internacional han establecido diagnósticos generales de situaciones asociadas a la detección de desigualdades de género, de los cuales han derivado políticas, programas, protocolos, oficinas de igualdad, formación complementaria, etc. (Duarte & Rodríguez, 2019).

Objetivos del dossier

Este dossier presenta cuatro artículos que son fruto de la labor investigadora de un grupo de profesoras e investigadoras que, desde 2021, son parte de la Red Iberoamericana de Universidades comprometidas con la Educación en Derechos Humanos y Ciudadanía Inclusiva, a través de sus respectivas instituciones educativas (<https://www.ciedh.org/>). Esta red está compuesta por alrededor de 30 universidades y su propósito principal es, desde una educación integral, crítica, inclusiva y abierta a toda la región iberoamericana, cooperar en la creación y gestión de conocimiento en materia de educación en derechos humanos mediante programas de formación, iniciativas de extensión universitaria y proyectos de investigación y difusión.

Como parte de la materialización de este propósito, se creó en su seno una Comisión de Igualdad y Género que, desde entonces, ha venido trabajando en la necesidad de desarrollar investigación sobre políticas con perspectiva de género en las instituciones que integran la Red, para poder contar con información actualizada, comparable, situada y relevante sobre los avances en el desarrollo y transversalización de las políticas de género en universidades iberoamericanas.

El trabajo desarrollado por esta Comisión, de la que las autoras de este dossier forman parte, ha permitido la obtención de datos y opiniones sobre los que se basa la investigación encomendada. En concreto, los artículos presentados son fruto de los resultados y conclusiones de una investigación más amplia. Dicha investigación se propuso cumplir con los siguientes objetivos:

Objetivo 1: Identificar, analizar y documentar las acciones que en materia de igualdad y género están siendo desarrolladas por las universidades miembros de la Red.

Objetivo 2: Formular un mapa de prioridades en materia de igualdad y género de las universidades miembros de la Red, colaborando en el desarrollo de políticas efectivas.

Objetivo 3: Identificar las barreras y facilitadores que afectan el acceso, la permanencia y el progreso de las estudiantes en las universidades de la Red, en relación con las políticas de género.

Parte de estos objetivos han sido incorporados en los artículos que abordan los principales ámbitos respecto a las políticas y prácticas universitarias analizadas. Particularmente, se ha considerado de especial interés estudiar las diversas expresiones de la desigualdad de género en las universidades, observando cómo se materializan en varios ámbitos estructurales que reflejan inequidades en el acceso, la participación y el reconocimiento de mujeres y otros géneros.

En el ámbito de la gobernanza, las mujeres están significativamente subrepresentadas en cargos directivos y en procesos de toma de decisiones, lo que perpetúa las estructuras jerárquicas dominadas por los hombres (Buquet, 2016). Esta subrepresentación también se extiende a áreas como la investigación, donde las mujeres suelen enfrentar más barreras para acceder a financiamiento y liderar proyectos de alto impacto (Lamas, 2018). Otro ámbito relevante es la violencia de género, que afecta de manera transversal a estudiantes, personal docente y administrativo. A pesar de los avances en la implementación de protocolos contra el acoso y la violencia, persisten vacíos en su aplicación efectiva y, con ello, en la generación de entornos seguros para todas las personas (Ahmed, 2012). Las desigualdades en los cuidados también configuran barreras significativas, ya que las mujeres continúan asumiendo una carga desproporcionada de responsabilidades familiares, lo que limita su participación plena en la vida académica y profesional (Buquet, 2016).

Por todo ello, y en el marco del análisis de las diversas expresiones de la desigualdad de género en las universidades, este dossier presenta cuatro trabajos, que son producto de una investigación conjunta y que abordan las siguientes dimensiones: Gobierno y representación; Docencia, investigación y extensión; Cuidados y Sociedad libre de violencia machista.

Marco comprensivo

Contexto introductorio

Durante las últimas décadas, el avance de los movimientos feministas de reivindicación en el ámbito universitario ha generado un contexto de denuncia y propuesta que ha permitido visibilizar las profundas inequidades de género que están presentes en estas instituciones, reconociéndolas como espacios *generizados* y reproductores de una

cultura androcéntrica que perpetua la discriminación y las brechas de género en la academia. (Díaz, 2020, Buquet, 2016). Este proceso ha sido clave para fomentar el desarrollo y la implementación de diversas acciones (desde iniciativas puntuales a políticas institucionales), orientadas a abordar y reducir las desigualdades, promoviendo así transformaciones de diverso alcance, tendientes a lograr una mayor equidad de género en la educación superior. En este sentido, el desarrollo de políticas universitarias para la igualdad o equidad de género es una respuesta a la necesidad de transformar las estructuras, prácticas y culturas institucionales que perpetúan las desigualdades que experimentan las mujeres en el ámbito universitario.

Si bien el desarrollo de estas políticas se ha intensificado significativamente en los últimos 10 años, el análisis desde la perspectiva de género de diversas dimensiones del quehacer universitario se remonta a hace más de cuatro décadas. Considerando que en América Latina y en Europa los procesos de avances de la introducción de este tipo de políticas presentan diferencias, a grandes rasgos, se identifican focos similares en su trayectoria. Siguiendo a Castaño (2016), durante la década de los 80, las políticas universitarias de género se centraron en la igualdad de oportunidades, promoviendo el acceso de las mujeres a la educación superior a través de medidas individuales de apoyo y campañas para combatir estereotipos de género en la preferencia por áreas disciplinares típicamente masculinizadas. Durante los 90, el enfoque cambió hacia la transformación de las instituciones, reconociendo que las estructuras académicas y científicas perpetúan desigualdades de género. Las acciones incluyeron medidas de acción afirmativa -como cuotas- y la transversalización de género, especialmente tras la Conferencia de Pekín de 1995. En los 2000, las políticas profundizaron en el análisis de normas y valores implícitos, como la construcción sesgada de la excelencia, y adoptaron una perspectiva que consideraba la interacción entre factores institucionales y personales para abordar problemas como el abandono femenino de la carrera académica. Posteriormente, en la primera década del siglo XXI, las políticas se ampliaron, destacando la necesidad de cambios culturales e institucionales.

La transversalización de la perspectiva de género, también conocida como *gender mainstreaming*, es uno de los grandes desafíos actuales de las políticas de igualdad de género. Este enfoque, impulsado desde 1995 tras la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing, implica la integración sistemática de esta

perspectiva en todos los niveles y dimensiones de las instituciones de educación superior (Buquet, 2011). Esto incluye su planeación, estructura organizacional, políticas, currículos y prácticas cotidianas. La estrategia busca promover un cambio estructural que trascienda acciones puntuales, garantizando que la igualdad de género sea un eje central y transversal en todas las decisiones y operaciones universitarias.

Referentes teóricos para las políticas universitarias de y con perspectiva de género

Las políticas desarrolladas se han nutrido de diversas corrientes teóricas que, aunque comparten un horizonte común, guardan diferencias en sus enfoques y estrategias. Dichas corrientes han influido tanto en el pensamiento crítico como en las políticas universitarias, configurando marcos conceptuales y prácticos para abordar las desigualdades presentes en diversas dimensiones.

El feminismo institucional, representado por autoras como Joan Scott (1996) y Judith Squires (2007), ha puesto el foco en la transformación de las normas, valores y estructuras de las instituciones, desde dentro. Esta corriente sostiene que las instituciones no son neutrales, sino que están atravesadas por dinámicas de poder que reproducen desigualdades de género. Desde esta perspectiva, se promueven cambios estructurales que no se limitan a incluir -en las instituciones o en cargos de representación- a mujeres u otras identidades marginadas, sino que buscan alterar las bases mismas de las prácticas institucionales para garantizar la equidad. Esto ha dado lugar a políticas como planes de igualdad, protocolos contra la violencia de género y formación en perspectiva de género.

Por su parte, autores como Amartya Sen (2000), desde el liberalismo igualitario y Nancy Fraser (2015), desde la teoría crítica, han contribuido a sofisticar la discusión teórica sobre la justicia social. La justicia distributiva no se concibe sólo centrada en medios, sino en lo que las personas efectivamente logran en términos de libertad real, y ello depende, entre otros factores, de rasgos de los contextos institucionales concretos de los que participan (Sen, 2000). Por su parte, Fraser (2015) y otros/as autores/as propusieron ampliar la noción misma de justicia social más allá de la distribución de recursos materiales, avanzando hacia cuestiones de reconocimiento -por ejemplo, el respeto de

diferencias culturales- y representación, o la capacidad de tener voz en las discusiones sobre lo que resulta justo. En el contexto universitario, estas teorías han inspirado, por ejemplo, a políticas que garantizan la accesibilidad económica, física y cultural, permitiendo que grupos históricamente excluidos tengan oportunidades reales de acceder a la educación superior.

Kimberlé Crenshaw (1989), propulsora de la teoría interseccional, examina cómo distintas formas de opresión (género, raza, clase, sexualidad) se entrecruzan y producen experiencias únicas de discriminación. Este enfoque ha sido fuertemente promovido en los últimos años como una nueva clave analítica holística, al complejizar las miradas tradicionales sobre las mujeres. Ello ha sido fundamental en las universidades, para el diseño de políticas inclusivas que aborden las múltiples dimensiones de desigualdad que afectan a estudiantes, docentes y personal administrativo. Las políticas basadas en este enfoque suelen incluir acciones afirmativas y programas específicos para comunidades subrepresentadas.

El feminismo decolonial también ha incidido en la configuración de las políticas universitarias. María Lugones (2008) y Ochy Curiel (2007) han destacado cómo la colonialidad del poder ha configurado las desigualdades de género, raza y clase. Desde esta corriente feminista, se critica las lógicas eurocéntricas en las universidades y se aboga por incluir saberes y voces de comunidades indígenas, afrodescendientes y otras poblaciones históricamente marginadas. En la práctica, esta perspectiva se ha traducido en iniciativas que promueven la diversificación del currículo, el reconocimiento de conocimientos no occidentales y la inclusión de mujeres indígenas y afrodescendientes en la vida universitaria y, en términos más amplios, en una crítica a la falta de transversalización del enfoque decolonial en las políticas de igualdad y equidad en el ámbito universitario.

Desde una posición más radical, las teorías *queer*, representadas centralmente por Judith Butler (2004) y Eve Kosofsky Sedgwick (1990), cuestionan las concepciones binarias y normativas sobre género y sexualidad. Este enfoque ha dado impulso políticas universitarias que promueven la inclusión de personas LGBTQ+, la creación de espacios seguros y el reconocimiento de identidades no cisnormativas en la comunidad universitaria.

Políticas universitarias con perspectiva de género y políticas universitarias de género

Como hemos señalado, a partir de los aportes teóricos de los feminismos, las políticas de género han emergido como un instrumento esencial para abordar las desigualdades estructurales y promover un entorno más justo e inclusivo en las instituciones universitarias. Distinguimos dos grandes categorías dentro de estas políticas: aquellas que buscan transversalizar la perspectiva de género en todas las dimensiones del quehacer de estos organismos (estructuras, funciones, procesos, entre otros) y, aquellas que se enfocan en lograr -o avanzar- en la igualdad y/o equidad de género (trayectoria académica de mujeres, visibilización de la producción de conocimiento científico de mujeres, por ejemplo).

Las políticas universitarias con perspectiva de género constituyen un enfoque integral que busca transformar las estructuras, prácticas y culturas institucionales, mediante la incorporación del análisis de género en todas sus áreas de gestión, es decir, docencia, investigación, administración y extensión. Este enfoque no se limita a garantizar derechos iguales para mujeres y hombres, sino que también busca cuestionar las relaciones de poder que perpetúan desigualdades y exclusiones en el ámbito académico (ONU Mujeres, 2018). La perspectiva de género es, por tanto, un marco analítico que orienta el diseño de políticas específicas y permite comprender las desigualdades desde una perspectiva estructural y cultural.

Por otro lado, las políticas de género en las universidades se articulan en torno a dos conceptos clave: igualdad y equidad. Mientras que las políticas de igualdad de género se enfocan en garantizar los mismos derechos, oportunidades y condiciones para todos los géneros, las de equidad reconocen las desigualdades históricas y estructurales, diseñando medidas específicas para nivelar las brechas existentes (CRUCH, 2022; Duarte & Rodríguez, 2019). Las políticas de igualdad, inspiradas en principios universales de no discriminación, buscan eliminar barreras legales y normativas que limiten la participación de mujeres y hombres en igualdad de condiciones. Por su parte, las de equidad, alineadas con teorías de la justicia como reconocimiento (Fraser, 2015) reconocen que la igualdad formal no siempre es suficiente para garantizar resultados equitativos, requiriendo acciones afirmativas y medidas diferenciadas.

Políticas de igualdad de género

Las políticas de igualdad de género se fundamentan en el principio universal de igualdad de derechos, consagrado en múltiples instrumentos internacionales, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) -adoptada por la Asamblea de Naciones Unidas en 1979-, la Declaración de Beijing -adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en 1995- y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) -aprobada en la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, en 1994-. Desde este principio se prioriza la eliminación de las barreras legales y estructurales que limitan la participación de mujeres y hombres en igualdad de condiciones dentro del ámbito universitario (ONU Mujeres, 2018). En este sentido, las políticas que se inspiran en él, pretenden garantizar que las personas, independientemente de su género, tengan los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades (CRUCH, 2022)

La igualdad de género, de acuerdo con las definiciones del CEDAW, se aborda desde tres dimensiones complementarias: igualdad formal, sustantiva y de resultados (ONU Mujeres, 2018).

- **Igualdad formal:** se basa en el principio de que todas las personas deben ser tratadas de la misma manera ante la ley. Este tipo de igualdad establece un marco normativo que garantiza los mismos derechos, deberes y oportunidades legales para mujeres y hombres. Sin embargo, su alcance se limita a asegurar que las normas y leyes no discriminen explícitamente, sin considerar las desigualdades estructurales o las barreras sociales que dificultan el acceso equitativo a estos derechos. En este sentido, la igualdad formal es una condición necesaria, pero no suficiente, para lograr una igualdad real entre los géneros.
- **Igualdad sustantiva:** reconoce que las desigualdades históricas, estructurales y culturales, pueden impedir que mujeres y hombres disfruten de los mismos derechos en igualdad de condiciones. Incluye medidas específicas, como acciones afirmativas y políticas redistributivas, que buscan corregir los desequilibrios existentes y transformar las instituciones para promover condiciones equitativas de participación y acceso. Se pretende, de esta forma, trascender la igualdad formal al

garantizar que las leyes y políticas públicas se traduzcan en igualdad efectiva en la práctica.

- **Igualdad de resultados:** representa el objetivo final de las políticas de igualdad, enfocándose en el impacto real y medible de estas acciones en la vida de las personas. No solo evalúa el acceso equitativo a derechos y oportunidades, sino también los beneficios que las mujeres y los hombres obtienen en términos de participación política, económica y social. Desde esta perspectiva, la igualdad de resultados requiere de un enfoque crítico hacia las políticas implementadas, asegurando que no solo se eliminen las barreras legales y estructurales, sino que también se logren cambios profundos en las dinámicas de poder y las estructuras sociales.

En el ámbito universitario, las políticas de igualdad suelen manifestarse en la creación de protocolos contra la violencia de género, iniciativas para garantizar paridad en cargos directivos y medidas de no discriminación en procesos de selección y evaluación académica (Duarte & Rodríguez, 2019). Además, estas políticas se orientan hacia la institucionalización de nuevos órganos, como son las Oficinas de Igualdad de Oportunidades, encargadas de supervisar el cumplimiento de estas normativas.

Políticas de equidad de género

Las políticas de equidad de género reconocen que hombres y mujeres no parten de las mismas condiciones, debido a las desigualdades históricas y estructurales que les afectan de manera diferenciada, proponiendo medidas específicas y adaptadas para nivelar las brechas existentes. Su propósito es, entonces, abordar necesidades y circunstancias específicas de los diferentes géneros (particularmente de los géneros subrepresentados). Este enfoque se alinea con la justicia distributiva y de reconocimiento, como lo plantea Fraser (2015), al proponer la redistribución de recursos y el respeto por las diferencias culturales y sociales.

Por tanto, la equidad de género apunta a corregir los desequilibrios mediante acciones afirmativas y estrategias diferenciadas, tales como cuotas para incrementar la participación de mujeres en carreras STEM y en cargos de liderazgo, programas de becas dirigidas a poblaciones específicas, como mujeres en situaciones de vulnerabilidad

o diversidades sexuales, o iniciativas para fomentar la conciliación entre la vida laboral y familiar, como la creación de salas cunas y licencias parentales ampliadas (CRUCH, 2022).

Distinción y relación entre igualdad y equidad

Aunque interrelacionadas, las políticas de igualdad y de equidad de género difieren en su enfoque y alcance. Las políticas de igualdad abogan por la eliminación de las barreras generales que limitan los derechos de género, partiendo de la premisa de que hombres y mujeres deben ser tratados igual en el marco de las leyes y normativas. En tanto, las políticas de equidad diseñan intervenciones específicas para abordar desigualdades que afectan a los géneros, reconoce que la igualdad formal no es suficiente para superar las barreras estructurales y culturales que perpetúan la desigualdad.

De las definiciones anteriormente mencionadas, se distingue que la igualdad establece el marco normativo y universal que garantiza los mismos derechos para todos y todas, mientras que la equidad ofrece herramientas necesarias para nivelar el terreno desigual, adaptándose a las necesidades específicas de cada contexto. Por ejemplo, el “Modelo Caleidoscopio” destinado a enfrentar la violencia de género en los centros universitarios en Chile (CRUCH, 2022) resalta la importancia de integrar enfoques de igualdad y equidad en intervenciones holísticas que incluyan medidas preventivas, restaurativas y transformativas.

Las perspectivas de las políticas de género en las universidades reflejan la necesidad de articular igualdad y equidad como estrategias complementarias para alcanzar la justicia de género. Por un lado, la igualdad proporciona el marco para garantizar derechos universales, mientras que la equidad introduce acciones afirmativas que corrigen desigualdades estructurales. Sin embargo, existe una tensión manifiesta entre ambos enfoques. Al respecto Ahmes (2012) enfatiza que articular igualdad y equidad como estrategias complementarias debe ir más allá de los compromisos declarativos. Es necesario asegurarse de que estas políticas no solo afirman derechos universales o implementen acciones correctivas, sino que también desafíen y reconfiguren las dinámicas de poder institucionales que perpetúan la desigualdad de género.

Niveles de intervención y alcance de las políticas

La introducción e institucionalización de la perspectiva de género en las universidades ha ocurrido en diversos niveles de acción, reflejando tanto la complejidad institucional como los múltiples ámbitos donde se manifiestan las desigualdades de género y sus consecuencias, tanto individuales como colectivas. Estos niveles responden a la diversidad de actores y espacios involucrados, así como a las concepciones que sustentan las políticas y su alcance. Diferenciar estos niveles permite comprender mejor las dinámicas institucionales y sociales implicadas, además de evaluar el impacto potencial de cada intervención.

Al respecto, en el presente estudio hemos seguido a Poggio y Anzivino (2024) quienes plantean que las desigualdades de género en el ámbito académico son resultado de la interacción de factores estructurales y culturales que operan en tres niveles: el nivel micro, relacionado con las expectativas del rol y sesgos individuales; el nivel meso, vinculado a prácticas institucionales y culturas organizacionales; y el nivel macro, determinado por normas culturales y políticas públicas. Asimismo, las autoras analizan el abordaje de estas desigualdades mediante intervenciones diferenciadas. Por ejemplo, en el nivel micro, se consideran programas de mentoría y estrategias de sensibilización para contrarrestar sesgos, mientras en el nivel meso, se ubican reformas en los criterios de evaluación y promoción académica y, en el nivel macro, el diseño de políticas públicas que favorezcan la conciliación entre la vida laboral y personal.

Siguiendo los antecedentes planteados, entendemos el nivel de alcance de las acciones desarrolladas por las universidades en tres niveles:

Nivel macro: Factores estructurales, normativos y culturales

Las acciones del nivel macro son políticas diseñadas para abordar las causas estructurales y culturales de la desigualdad de género en la academia. Estas políticas tienen un alcance amplio y buscan transformar los marcos legales, culturales y económicos que sustentan las brechas de género. Su objetivo principal es establecer un marco valórico, normativo y de recursos que permitan a las instituciones generar contextos más equitativos.

Ejemplos de estas acciones en este nivel incluyen la promulgación de leyes de igualdad de oportunidades, la implementación de programas nacionales para aumentar la representación femenina en áreas subrepresentadas como STEM, y campañas sociales o universitarias orientadas a desafiar los estereotipos de género. Estas políticas son fundamentales, porque establecen las condiciones necesarias para que los niveles meso e incluso micro puedan aplicar medidas concretas, conectando las transformaciones estructurales con los cambios institucionales y personales dentro de la academia.

Nivel Meso: Transformación de estructuras y prácticas institucionales

A diferencia del nivel macro, que actúa sobre sistemas sociales y culturales amplios, el nivel meso aborda las políticas y prácticas que determinan cómo operan las universidades en su funcionamiento habitual. De esta forma, las acciones se centran en modificar las estructuras y dinámicas internas de las universidades para abordar las desigualdades que surgen dentro de la organización misma. Estas acciones no operan a nivel normativo o estructural -como en el nivel macro-, sino que están enfocadas en prácticas institucionales específicas. Ejemplos de estas iniciativas son la implementación de cuotas de género para cargos de liderazgo, la creación de comités de diversidad y la redistribución equitativa de tareas académicas, como la docencia y la administración, que suelen recaer de forma desproporcionada en las mujeres.

Este nivel intermedio es clave para conectar las normativas y marcos culturales del macro con las dinámicas personales y cotidianas del micro. Cambiar las estructuras institucionales permite crear entornos donde las políticas macro pueden implementarse efectivamente y donde se facilita un cambio real en las interacciones y experiencias individuales.

Nivel micro: transformación de dinámicas interpersonales y experiencias individuales

En el nivel micro, las acciones se enfocan en cambiar las dinámicas interpersonales y las experiencias individuales dentro de las universidades. A diferencia de los niveles macro y meso, que trabajan

en los marcos estructurales y organizacionales, este nivel se concentra en las interacciones cotidianas y las percepciones personales. Ejemplos de estas políticas incluyen programas de capacitación en sesgos inconscientes, talleres sobre comunicación inclusiva, mentorías personalizadas para mujeres académicas y actividades que fomenten la confianza y el liderazgo en entornos profesionales.

Mientras que el nivel macro aborda las causas estructurales de la desigualdad y el meso implementa cambios institucionales, el nivel micro refleja cómo estas desigualdades se manifiestan en las relaciones cotidianas. Sin abordar los sesgos implícitos, estereotipos y actitudes discriminatorias que afectan las experiencias individuales, las acciones de los niveles superiores pueden perder eficacia. Por ello, intervenir en este nivel es esencial para transformar los comportamientos y actitudes que perpetúan las desigualdades de género en la academia.

Entre avances y desafíos

El desarrollo de políticas universitarias con perspectiva de género ha avanzado en diversas dimensiones, desde la representación en la gobernanza hasta la búsqueda de la erradicación de la violencia de género y la promoción de la corresponsabilidad en los cuidados. Sin embargo, los avances en estos ámbitos han sido heterogéneos y han estado condicionados por el contexto normativo, la voluntad institucional y la disponibilidad de recursos. Mientras que en algunas universidades se han consolidado estructuras estables para la equidad de género, en otras, las iniciativas siguen dependiendo de esfuerzos aislados y temporales (León & Soria, 2020; Rico & Rubio, 2019).

Uno de los principales progresos que se han observado es la adopción de marcos normativos e institucionales que transversalizan la perspectiva de género en la educación superior. En Europa, países como España han implementado planes de igualdad obligatorios para las universidades, con mecanismos de monitoreo y evaluación periódica (Bustelo, 2016). En América Latina, aunque existen avances normativos en países como Argentina, Uruguay y México, la implementación de estas políticas varía ampliamente entre instituciones, dependiendo en gran medida de la presión de los movimientos feministas y la voluntad de las autoridades universitarias (Sagot & Carvajal, 2019).

Además de las políticas orientadas a la gobernanza, la docencia, la investigación y la erradicación de la violencia de género, las

universidades han avanzado en otros ámbitos clave que contribuyen a la construcción de espacios académicos más inclusivos. En materia de infraestructura con enfoque de género, varias instituciones han adoptado medidas para garantizar espacios seguros y accesibles, como la creación de baños sin distinción de género, lactarios y residencias universitarias con condiciones adecuadas para mujeres y personas con responsabilidades de cuidado (Pérez & Ramírez, 2021). Asimismo, se ha fortalecido la participación estudiantil en la formulación de políticas de igualdad, promoviendo instancias de diálogo y colaboración entre estudiantes y autoridades universitarias para la co-construcción de planes estratégicos en materia de género (Guzmán & Calderón, 2020). Otra área de avance ha sido la inclusión de personas LGBTIQ+ en las políticas universitarias, con la adopción de normativas que garantizan el respeto a la identidad de género en documentos oficiales, el reconocimiento de nombres sociales y la capacitación del personal académico y administrativo en diversidad sexual (Martínez & Silva, 2019). Estas acciones reflejan un cambio en la forma en que las universidades abordan la igualdad de género, integrando nuevas perspectivas y ampliando sus esfuerzos más allá de las desigualdades entre mujeres y hombres, para incluir una visión interseccional de la diversidad y la justicia social.

Tal como se indicó, desde un análisis comparativo, se observa que la dotación de recursos para la implementación de políticas de género varía significativamente entre universidades y regiones. Mientras que en algunas universidades europeas existen unidades especializadas con financiamiento estable, en muchas instituciones latinoamericanas la ejecución de estas políticas depende de proyectos coyunturales y voluntarismo (Rico & Rubio, 2019; Morley, 2013). Asimismo, la participación de la comunidad universitaria en la formulación de políticas no es uniforme: en algunas instituciones estos planes han sido diseñados de manera participativa, mientras que en otras han sido impulsados exclusivamente desde las instancias de gestión, lo que ha limitado su legitimidad y efectividad (Guzmán & Calderón, 2020).

A pesar de los avances en términos normativos e institucionales, persiste una brecha entre la formulación de políticas y su aplicación efectiva. En el ámbito de la erradicación de la violencia de género, por ejemplo, muchas universidades han implementado protocolos contra el acoso y la discriminación, así como unidades especializadas en prevención y atención de casos (Ortega, 2021; Sagot & Carvajal,

2019). Sin embargo, la falta de mecanismos de monitoreo y la resistencia institucional han dificultado su efectividad en algunos contextos. De manera similar, aunque la corresponsabilidad en los cuidados ha comenzado a incorporarse en algunas universidades mediante la flexibilización de horarios y la provisión de servicios de cuidado infantil, estas medidas aún no son una prioridad estructural en la mayoría de las instituciones (León & Soria, 2020; Godoy & Saldaña, 2021).

Por todo ello, el propósito fundamental de la presentación inicial de este dossier es plantear los objetivos comunes de la investigación, aunar un marco teórico comprensivo y compartido por las autoras que permita establecer los referentes teóricos a partir de los cuales se conforma el estudio, así como el establecimiento de una metodología conjunta que explique los avances y conclusiones sobre los resultados de las investigaciones específicas de cada uno de los ámbitos.

Marco metodológico

El estudio que se presenta a continuación, se enmarca en un diseño de investigación cualitativo y de carácter exploratorio-descriptivo, orientado a analizar las políticas universitarias de igualdad de género en el contexto iberoamericano. Este enfoque es pertinente para analizar fenómenos complejos en sus dimensiones estructurales y subjetivas, permitiendo identificar patrones de acción y significados construidos por los actores involucrados (Denzin & Lincoln, 2018; Hernández Sampieri et al., 2014). La investigación adopta un criterio inductivo, lo que posibilita una aproximación flexible y contextualizada a la realidad institucional de las universidades participantes (Flick, 2018).

Instrumento y recolección de datos

La técnica de levantamiento de información utilizada fue una encuesta autoadministrada con preguntas abiertas, diseñada para capturar la diversidad de estrategias y prioridades institucionales en materia de equidad de género. Este instrumento se elaboró a partir de categorías emergentes identificadas en el marco teórico y en los debates de la comisión de género de la Red Iberoamericana de Universidades comprometidas con la Educación en Derechos Humanos

y Ciudadanía Inclusiva, asegurando su pertinencia y validez en relación con el objeto de estudio (Maxwell, 2013). El cuestionario fue implementado mediante la plataforma Google Forms, lo que permitió su accesibilidad y resguardo de datos.

La población objetivo estuvo compuesta por las 27 universidades que integran la Red, siendo sus representantes institucionales de mayor jerarquía en políticas de género los/as participantes directos/as de la investigación. Este criterio responde a la necesidad de contar con informantes clave con un conocimiento amplio sobre las estrategias, normativas y desafíos en la implementación de políticas de género en sus respectivas instituciones (Guba & Lincoln, 2005). El levantamiento de datos se realizó entre junio y julio de 2023 y estuvo precedida por el envío de una carta de invitación, vía correo electrónico, en que se explicitaron los objetivos del estudio y se adjuntó el consentimiento informado. Este documento garantizó la confidencialidad de las respuestas y el anonimato de los participantes, en conformidad con los principios éticos de la investigación social (Tracy, 2020).

Estructura del cuestionario

La encuesta estuvo compuesta por 32 preguntas abiertas, organizadas en tres apartados. Esta fue organizada en base a diferentes ámbitos que surgieron del intercambio entre las/os representantes de las universidades de la red en la comisión de género y de categorías que emanaban o se mostraban relevantes desde el marco teórico.

1. *Identificación institucional y documentación de referencia:* recopiló información sobre la universidad participante, su estructura organizativa y la existencia de documentos oficiales relacionados con políticas de igualdad de género (planes de igualdad, normativas, directrices, entre otros).
2. *Políticas y acciones en equidad de género:* exploró estrategias institucionales en cuatro ámbitos clave relacionados con las políticas universitarias y estuvo orientada a estudiantes, profesorado e investigadores/as y personal de servicios. Los ámbitos considerados fueron: Gobierno y representación, Docencia, investigación y extensión con perspectiva de género, Cuidados y Sociedad libre de violencias machistas. Para cada ámbito, la persona participante debía identificar: a) acciones que

ha desarrollado o desarrolla la universidad (últimos 5 años y presente) y, b) prioridades para el futuro a corto y medio plazo en esa materia, si las hubiera.

3. *Acceso, permanencia y progreso de las estudiantes:* analizó barreras que enfrentan las mujeres en el sistema universitario y medidas implementadas para promover su inclusión y éxito académico.

Muestra y alcance del estudio

Se obtuvieron 16 respuestas completas, lo que representa una tasa de respuesta del 59,26%. Dado que se trata de un estudio cualitativo, éste no tuvo la pretensión de alcanzar representatividad estadística. Por tanto, si bien la muestra no permite generalizar los hallazgos a la totalidad de las universidades iberoamericanas, se considera adecuada para realizar un análisis descriptivo que facilite la identificación de tendencias, acciones y desafíos en la implementación de políticas de género. Es importante señalar que la mayoría de las/os informantes que respondieron fueron mujeres (14 de 16), mientras que solo 2 participantes fueron hombres. La diversidad en los cargos desempeñados por las/os referentes también es un elemento para considerar, dado que no existe una estructura homogénea en la designación y funciones de quienes lideran estas iniciativas en cada institución.

En la Tabla 1 se listan las instituciones que componen la muestra.

Tabla 1

Universidades Iberoamericanas participantes en la investigación

1	Pontificia Universidad Católica del Perú	Perú
2	Universidad Camilo José Cela	España
3	Universidad de Beira Interior	Portugal
4	Universidad de Buenos Aires	Argentina
5	Universidad de Cádiz	España
6	Universidad de Chile	Chile
7	Universidad de la República	Uruguay
8	Universidad del Bio-Bío	Chile

9	Universidad del Rosario	Colombia
10	Universidad Federal de Paraná	Brasil
11	Universidad Federal Fluminense	Brasil
12	Universidad Nacional	Costa Rica
13	Universidad Nacional de Educación a Distancia	España
14	Universidad Pablo de Olavide	España
15	Universidad Pedagógica Nacional	Colombia
16	Universidad Técnica de Ambato	Ecuador

Fuente: Elaboración propia.

Análisis de datos

Para el procesamiento de la información, se utilizó un enfoque de análisis temático, basado en los lineamientos metodológicos de Braun y Clarke (2006). Este método permite identificar, analizar e interpretar patrones clave dentro del conjunto de datos cualitativos, facilitando la construcción de categorías analíticas que reflejan las acciones y estrategias desarrolladas por las universidades (Saldaña, 2021). En este estudio, resultó fundamental destacar las principales iniciativas emprendidas en los últimos cinco años, permitiendo identificar tanto tendencias compartidas como particularidades específicas dentro de cada ámbito.

El análisis se realizó a partir de un proceso de codificación iterativa, lo que permitió asegurar la coherencia entre los relatos y el marco teórico definido. Dado que el cuestionario fue autoadministrado, se tomaron precauciones metodológicas para minimizar interpretaciones divergentes, incluyendo definiciones aclaratorias en cada una de las dimensiones abordadas.

Limitaciones del estudio

Este estudio presenta algunas limitaciones que deben considerarse. En primer lugar, no se logró abarcar la totalidad de las universidades miembros de la Red, aunque éste no era un objetivo que se hubiese definido como necesario de alcanzar. En este contexto, algunas instituciones enfrentaron dificultades para identificar a la autoridad competente para responder el cuestionario o no pudieron responder

en un plazo razonable debido a la priorización de otras actividades de gestión o a cambios en los representantes institucionales de la Red.

Además, si bien el cuestionario online permitió obtener un número considerable de respuestas, su carácter autoadministrado dio lugar a interpretaciones divergentes de algunas preguntas, a pesar de que las dimensiones y elementos clave incluían definiciones aclaratorias. Por estas razones, se descartó un análisis del discurso y se optó por un análisis temático, centrado en la profundidad y caracterización de los temas abordados en las respuestas.

Presentación de los artículos

Tal como hemos indicado, este dossier recoge los resultados en cuatro ámbitos de la investigación desarrollada: 1) Gobierno y representación; 2) Docencia, investigación y extensión con perspectiva de género; 3) Cuidados y 4) Sociedad libre de violencias machistas. Cada uno refleja dimensiones fundamentales en la implementación de políticas universitarias de igualdad de género, permitiendo una visión integral de las estrategias, avances y desafíos que enfrentan las instituciones en el contexto iberoamericano.

El artículo *Perspectiva de género en la gobernanza universitaria: Avances y desafíos en políticas de igualdad y equidad en universidades de Iberoamérica*, de Gabriela Martini Armengol, analiza las iniciativas implementadas por universidades en el ámbito de la gobernanza y representación. A partir de referentes conceptuales sobre los estereotipos de género, el *techo de cristal*, las masculinidades igualitarias y la representación equilibrada, se examinan las desigualdades presentes en las estructuras, cultura organizacional e interacciones sociales y las estrategias adoptadas para enfrentarlas.

Los hallazgos evidencian que las universidades han articulado una multiplicidad de acciones en los niveles macro, meso y micro del sistema universitario, combinando enfoques de igualdad y equidad. Se identifican como principales las estrategias orientadas a la creación de marcos valóricos y normativos, la sensibilización y la formación, las medidas de equidad para el desarrollo de las trayectorias académicas y la realización de estudios, entre otras. Asimismo, se reconocen avances relevantes en la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género, que contribuyen a generar condiciones para un tipo de gobernanza más democrática

e inclusiva, aunque persisten desafíos, como la sostenibilidad de estas políticas, la incorporación de mecanismos de evaluación y la integración de enfoques interseccionales y no binarios. Se destaca el rol de las universidades en la disminución de las brechas de género, subrayando la importancia de consolidar estrategias que no solo aseguren una representación equitativa de las mujeres en puestos de poder, sino que también impulsen cambios en la cultura institucional y en los mecanismos de toma de decisiones.

Leyre Burguera Ameave presenta el artículo *Perspectiva de género en la investigación, docencia y extensión universitaria: avances y desafíos en políticas de igualdad y equidad en universidades de Iberoamérica*. En éste aborda las acciones llevadas a cabo por las universidades participantes en el estudio, analizando la investigación, docencia y extensión del conocimiento desde una perspectiva de género.

Entre los resultados obtenidos, se destaca la importancia de seguir avanzando en la incorporación de la perspectiva de género en iniciativas como las planificaciones docentes y la investigación, incrementando la participación, la visibilización y el reconocimiento de la mujer en el ámbito académico.

Por su parte, Leyre Burguera y Ana Fascioli presentan el artículo *Cuidados y conciliación corresponsable en universidades iberoamericanas: avances y desafíos*. En él, se da cuenta de un análisis de las acciones que han desplegado las universidades de la Red en relación a la conciliación entre vida personal y familiar y académica y laboral y la corresponsabilidad equilibrada de las tareas de cuidado de la familia y el hogar entre hombres y mujeres. Dichas acciones se analizan y valoran a la luz de la literatura teórica feminista sobre cuidados y responsabilidad en el ámbito universitario y son organizadas en una categorización que permite realizar un mapa del tipo de acciones que las universidades pueden llevar adelante, de forma aislada o combinada. A su vez, las autoras ubican las diversas acciones -que consideran desde infraestructura y equipamiento que favorecen la crianza, cambios en diseño y normativa institucional, criterios para la valoración académica, hasta acciones que involucran a la universidad como actor de incidencia de políticas públicas generales al respecto- en las dimensiones macro, meso y micro presentadas previamente.

Los hallazgos evidencian una gran heterogeneidad en cuanto a grados de iniciativa y momentos en el proceso de contar con una

política o plan de acción sobre la temática y el grado de amplitud que presentan esos procesos. Asimismo, el artículo analiza en qué medida las universidades desarrollan acciones para ser ellas mismas espacios de cuidado de la salud y el bienestar de las mujeres, por ejemplo, mediante campañas de prevención en salud o espacios de apoyo psicológico. El análisis revela cierto retraso de algunas universidades en este ámbito, aún en aquellas que tienen avances importantes en materia de conciliación corresponsable.

Finalmente, el artículo *Avances y Desafíos de las Políticas Universitarias de Iberoamérica para una Educación Superior Libre de Violencia Machista*, de Macarena Vargas Torres, analiza las estrategias adoptadas por universidades iberoamericanas para prevenir y abordar la violencia machista en el ámbito académico. Desde un enfoque teórico feminista, se contextualiza este fenómeno como un problema estructural que se manifiesta en distintos niveles: individual, institucional y normativo. En este marco, el estudio resalta la evolución de las políticas universitarias impulsadas en respuesta a los movimientos feministas y subraya la importancia de la transversalización de la perspectiva de género como un eje fundamental para la erradicación de la violencia en la educación superior. Entre las acciones identificadas respecto del objeto de estudio, se destacan la implementación de protocolos de prevención y atención, la capacitación en perspectiva de género para la comunidad universitaria, la conformación de duplas psico-jurídicas de acompañamiento y la incorporación de módulos sobre violencia de género en los planes de estudio.

A pesar de estos avances, el análisis revela desafíos persistentes que afectan la efectividad de estas estrategias. La falta de mecanismos de monitoreo y evaluación impide medir su impacto real, mientras que la escasez de recursos compromete la sostenibilidad de programas de prevención y atención a largo plazo. Además, la resistencia cultural dentro de algunos sectores universitarios y la fragmentación de iniciativas dificultan la consolidación de políticas integrales. En este contexto, el artículo enfatiza la necesidad de fortalecer la articulación interinstitucional y avanzar hacia un enfoque integral que combine normativas sólidas, educación transformadora y estructuras de apoyo efectivas, asegurando que la erradicación de la violencia machista en la educación superior sea un compromiso estructural y sostenido.

Aportes y proyecciones

La investigación que se presenta en este dossier contribuye con evidencia empírica actualizada sobre las acciones implementadas por universidades iberoamericanas para integrar la perspectiva de género en sus estructuras y dinámicas institucionales. Las universidades han desarrollado un amplio y diverso conjunto de iniciativas en los cuatro ámbitos analizados (gobierno y representación, docencia, investigación y extensión con perspectiva de género, cuidados y, violencia machista) reflejando un compromiso sostenido con la transformación de sus estructuras y comunidades hacia una mayor igualdad de género.

La riqueza de estas acciones radica en su diversidad y en su capacidad de articularse en distintos niveles de intervención: desde políticas y normativas estructurales en el nivel macro, pasando por estrategias organizativas y de gestión en el nivel meso, hasta acciones de sensibilización y formación dirigidas a la comunidad universitaria y concienciación individual en el nivel micro. Esta combinación de enfoques permite un abordaje más integral de las desigualdades de género, fortaleciendo la institucionalización de la perspectiva de género y su transversalización en la vida universitaria. Además, la similitud de muchas de estas iniciativas entre universidades de distintos países evidencia la existencia de perspectivas compartidas en Iberoamérica, lo que sugiere un reconocimiento común de las problemáticas, desafíos y estrategias para abordarlos. Sobre todo, este conjunto de acciones pone de manifiesto la consolidación de un movimiento político y comunitario que, desde las propias universidades, impulsa cambios estructurales y culturales en pos de instituciones más justas, inclusivas y equitativas.

La consolidación de estas políticas requiere de una mayor articulación interinstitucional y una mirada de largo plazo. La transversalización de la perspectiva de género en la educación superior no solo implica cambios normativos, sino que también implica transformaciones estructurales y culturales que permitan consolidar entornos académicos más inclusivos y equitativos. La experiencia de muchas universidades participantes en el estudio se encamina en tal dirección.

Las políticas implementadas evidencian el respaldo de diversos enfoques conceptuales provenientes de los feminismos, incluyendo el feminismo institucional, el enfoque de derechos humanos y la justicia

social. Sin embargo, en muchos casos, estas políticas aún mantienen un enfoque binario y homogéneo. Es fundamental ampliar las estrategias interseccionales que aborden las desigualdades desde múltiples dimensiones, como género, clase, raza, discapacidad o migración. Asimismo, la erradicación de la violencia de género sigue siendo un desafío prioritario, requiriendo protocolos efectivos y una articulación sólida con redes de apoyo.

Uno de los mayores desafíos en la implementación de políticas de género en las universidades es la incorporación de mecanismos de evaluación sistemática que permitan analizar de manera rigurosa sus avances y logros, así como identificar las dimensiones en las que persisten desigualdades. Sin procesos de monitoreo y evaluación, resulta difícil medir el impacto real de estas iniciativas, ajustar estrategias y garantizar su sostenibilidad. Evaluar no solo implica cuantificar avances en términos de representación o normativas adoptadas, sino también comprender cómo estas políticas transforman las dinámicas institucionales, la cultura organizativa y las relaciones de poder dentro de la comunidad universitaria. Integrar estos procesos contribuiría a fortalecer la efectividad de las acciones implementadas y a consolidar cambios estructurales en la equidad de género dentro del ámbito académico.

En síntesis, los resultados de la investigación contribuyen a la comprensión de los avances y desafíos en la institucionalización de políticas de igualdad de género en el contexto universitario iberoamericano. Si bien se han identificado prácticas transformadoras, persisten barreras estructurales que requieren un compromiso institucional sostenido para garantizar su implementación efectiva y su impacto en la generación de nuevas dinámicas universitarias.

Referencias

- AHMED, S. (2012). *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Duke University Press. <https://doi.org/10.1515/9780822395324>
- BRAUN, V. Y CLARKE, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- BUQUET, A. (2011). *La transversalización de la perspectiva de género en las instituciones de educación superior*. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

- BUQUET, A. (2016). *Género y políticas en la universidad: Avances y desafíos en América Latina*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- BUSTELO, M. (2016). Institutionalizing Intersectionality in the European Union? Policy Developments and Contestations. *Gender & Politics*, 12(3), 379-398.
- BUTLER, J. (2004). *Undoing gender*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203499627>
- CASTAÑO COLLADO, C. (2016). La nueva gestión pública y las políticas de igualdad de género en las universidades. *Investigaciones Feministas*, 7(2), 225-245. <https://doi.org/10.5209/INFE.5456>
- CRENSHAW, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1, 139-167.
- CRUCH. (2022). *Modelo Caleidoscopio: Una propuesta de abordaje de la violencia de género en el contexto universitario*. Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas.
- CURIEL, O. (2007). La crítica poscolonial desde las prácticas políticas del feminismo antirracista. *Nómadas*, 26, 92-101.
- DENZIN, N. K., & LINCOLN, Y. S. (2018). *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (5th ed.). SAGE.
- DÍAZ, C. (2020). Obstáculos para la igualdad de género en las universidades. *Revista RUEDA*, 5, 60-76.
- DUARTE, C., & RODRÍGUEZ, L. (2019). Políticas de igualdad de género en la educación superior chilena. *Rumbos TS*. 19, 41-72
- FLICK, U. (2018). *An Introduction to Qualitative Research* (6th ed.). SAGE.
- FRASER, N. (2015). *Fortunas del feminismo*. Traficantes de sueños.
- GODOY, L., & SALDAÑA, C. (2021). Políticas de equidad de género en universidades de América Latina: Avances y retos. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 12(34), 45-67.
- GUBA, E. G., & LINCOLN, Y. S. (2005). Paradigmatic controversies, contradictions, and emerging confluences. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (3rd ed., pp. 191-215). SAGE.
- GUZMÁN, C., & CALDERÓN, P. (2020). Participación estudiantil en políticas universitarias de igualdad de género: Desafíos y oportunidades. *Revista de Educación Superior*, 12(34), 102-121. <https://revistafacso.uccentral.cl/index.php/rumbos/article/view/328>
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, R., FERNÁNDEZ COLLADO, C., & BAPTISTA LUCIO, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- LAMAS, M. (2018). *Feminismo y universidad: Reflexiones desde la práctica*.
- LEÓN, A., & SORIA, K. (2020). Diagnóstico de la equidad de género en las universidades iberoamericanas: Un estudio comparativo. *Educación y Sociedad*, 39(1), 89-112.

- LUGONES, M. (2008). The coloniality of gender. *Hypatia*, 22(1), 186-209.
- MARTÍNEZ, R., & SILVA, T. (2019). Políticas universitarias y diversidad sexual: Análisis de experiencias en América Latina. *Revista de Estudios de Género*, 25(2), 89-107.
- MAXWELL, J. A. (2013). *Qualitative research design: An interactive approach* (3rd ed.). SAGE.
- MORLEY, L. (2013). The rules of the game: Women and the leaderist turn in higher education. *Gender and Education*, 25(1), 116-131.
- ONU Mujeres. (2018). *Igualdad de género: Principios y prácticas*. Recuperado de <https://hchr.org.mx/puntal/wp/wp-content/uploads/2020/06/IGUALDAD-DE-GENERO-2018-web.pdf>
- ORTEGA, R. (2021). Protocolos contra la violencia de género en universidades: Retos y perspectivas. *Revista de Género y Educación*, 18(2), 55-77.
- PÉREZ, L., & RAMÍREZ, M. (2021). Infraestructura y equidad de género en universidades: Hacia espacios seguros e inclusivos. *Educación y Sociedad*, 39(1), 143-162.
- POGGIO, B., & ANZIVINO, M. (2024). Gender, Power, and Politics in the Academy, en *Oxford Bibliographies in Education*, 3-13.
- RICO, N., & RUBIO, M. (2019). Brechas de género en la producción científica: Un análisis de las universidades latinoamericanas. *Revista Latinoamericana de Educación*, 54(3), 201-225.
- SAGOT, M., & CARVAJAL, S. (2019). Políticas de género en la educación superior en América Latina: Análisis de experiencias y desafíos. *Revista de Estudios de Género*, 25(4), 78-99.
- SALDAÑA, J. (2021). *The Coding Manual for Qualitative Researchers* (4th ed.). SAGE.
- SCOTT, J. W. (1996). *Only paradoxes to offer: French feminists and the rights of man*. Harvard University Press.
- SCOTT, J. (2014). El género: Una categoría útil para el análisis histórico. *Revista de Estudios de Género*, 25(1), 50-70.
- SEDGWICK, E. K. (1990). *Epistemology of the closet*. University of California Press. <https://arequeerslikejews.wordpress.com/wp-content/uploads/2019/01/sedgwick-eve-kosofsky-epistemology-closet.pdf>
- SEN, A. (2000). *Desarrollo y libertad*. Planeta.
- SQUIRES, J. (2007). *The New Politics of Gender Equality*. Palgrave Macmillan.
- TRACY, S. J. (2020). *Qualitative Research Methods: Collecting Evidence, Crafting Analysis, Communicating Impact* (2nd ed.). Wiley.