

Capítulo 11

Perspectiva de género y gestión de la educación superior. Una óptica desde el papel de la mujer en las IES

Reyes Benítez Ramsés Alejandro

DOI: <https://doi.org/10.61728/AE26000480>



Resumen

El presente documento realiza una revisión crítica del papel de la mujer dentro de la universidad y de la importancia de que las políticas e instrumentos de gestión migren del plano de la matrícula y se centren en hacer valer la normativa y práctica institucional de las universidades, con el fin de que la mujer tenga mayor participación en los escenarios de alta toma de decisiones. Para ello, el ensayo inicia con una contextualización del panorama social mexicano para después aterrizar en el caso específico de las universidades con énfasis en la Universidad de Guadalajara. Se concluye que, si bien las políticas y la estructura de gestión junto con su marco normativo han garantizado el acceso a la universidad y puestos laborales dentro de ellas, no han garantizado el empoderamiento, liderazgo y seguridad de las mismas. Una respuesta inmediata podría ser una representación performativa en los cargos superiores de la organización; lo anterior es un total desaprovechamiento del talento humano y del desarrollo integral de la mujer dentro de las IES.

Abstract

This document carries out a critical review of the role of women within the university, and the importance of management policies and instruments migrating from the enrollment level and focusing on enforcing the regulations and institutional practice of universities, in order for women to have greater participation in high decision-making scenarios. For this, the essay begins with a contextualization of the Mexican social panorama to later land in the specific case of the universities with emphasis on the University of Guadalajara, it is concluded that although the policies and the management structure together with its normative framework have guaranteed access to the university and job positions within them, they have not guaranteed their empowerment, leadership and security, an

immediate response could be their performative representation in senior positions in the organization, the above is a total waste of human talent and the integral development of women within IES.

Introducción

Desde el siglo pasado se han suscitado movimientos sociales que han denotado la necesidad de un cambio en materia de género, principalmente partiendo de los fenómenos captados a raíz de la primera y segunda guerra mundial, donde la mayoría de los hombres de las potencias involucradas en el conflicto tuvo que servir en los frentes del conflicto y eso devino en dar mayor relevancia al re-pensamiento de los roles de género, principalmente en respuesta a que las mujeres tuvieron que involucrarse de manera aún más directa en la participación económica de dichos países, lo que a su vez abrió las puertas a peticiones que se arrastraban de tiempos pasados, cómo el voto, la inserción a la educación superior y por consecuencia al mercado.

Las universidades, desde entonces, han experimentado hasta la fecha un aumento en la matrícula escolar y laboral femenina, lo que nos lleva a repensar el diseño de gestión y las políticas que se gestan. Este estudio pretende realizar una revisión de la importancia de la gestión con perspectiva de género en las universidades, teniendo dos líneas principales de discusión: la universidad como agente del cambio social y la importancia de cambiar de modelos organizacionales y de pensamiento para poder integrar nuevos paradigmas a la aplicación de políticas de inclusión. La investigación se centrará en el caso mexicano, haciendo énfasis en la Universidad de Guadalajara (UdeG).

Contexto mexicano

Desde lo propuesto por Ivancevich (2006), es necesario contextualizar algunas cuestiones socioculturales para poder aterrizar en el terreno de las universidades, ya que estas no son entes externos de la sociedad; los individuos que las constituyen tienen su propio sistema de valores y trayectoria de vida que nutre su ideario y manera de accionar cotidiana. Por consecuencia, en esta breve sección se planea dar una rápida revisión del papel de la mujer en la sociedad mexicana.

La población de México se divide casi de manera proporcional, teniendo un total de 126 millones de habitantes, siendo 65 millones mujeres y 61 millones hombres, resultando en pocas más mujeres que hombres; sin embargo, la cantidad no necesariamente supone representatividad, ya que al final de cuentas son los puestos de toma de decisión gubernamental donde se planean las directrices del país. En ese entendido, México se encuentra en un momento histórico, ya que cuenta con su primera mujer, y un aumento en la representatividad de los gobiernos estatales con 13 gobernadoras (Tritón, 2025).

Lo anterior puede significar que el fomento, seguimiento y cumplimiento de la ley de manera puntual, puede regular la representatividad de la mujer en espacios de poder y toma de decisiones, por lo cual, es necesario evidenciar la ausencia de ello en las diferentes instituciones y espacios públicos, aunque se han hecho reformas, e integrado conceptos y categorías jurídicas como el de feminicidio, mansplaining, violencia digital, etc., los indicadores de violencia contra la mujer no parecen descender de forma significativa, es decir, es relevante en términos simbólicos, pero debe cimentarse en políticas y acciones sustantivas que trasciendan lo simbólico, lo anterior es importante no por demeritar el logro obtenido, sino para que exista un cambio real y no meramente alusiones performativas.

La desigualdad y la violencia de género han alcanzado cifras históricas en México; según datos del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP), Jalisco se encuentra en el tercer lugar en materia de violencia contra la mujer (IIEG, 2025). Por su parte, en temas de discriminación se muestran los siguientes antecedentes (Figuras 1 y 2).

Figura 1
Porcentaje de mujeres discriminadas 2022



Extraído de: Boletín mensual “Ciudad de México, las mujeres y su contexto!” (Secretaría de la mujer 2022, p.2).

Figura 2
Ámbitos de mayor discriminación para la mujer



Extraído de: Boletín mensual “Ciudad de México, las mujeres y su contexto!” (Secretaría de la mujer, 2022, p.2).

Cómo se puede apreciar en los datos anteriores, jalisco se encuentra en el tercer lugar de Estados con mayor discriminación, por lo cual, se podría decir que al menos en el caso de Jalisco, la violencia y la discriminación van de la mano, es resaltable que en el cuarto lugar en espacios donde se padece discriminación, las encuestadas sitúen a las escuelas y trabajos.

Esto da evidencia que no se gobierna, ni se gestiona realmente con perspectiva de género, ya que se vulnera a la mujer a pesar de ser poco más de la mitad de la población, qué si bien, existe una ley para que tengan representatividad en ciertas esferas de poder y de toma de decisión, no ha sido suficiente para que lo anterior impacte en lo social y la vida cotidiana, es en ese punto donde las universidades podrían centrar su atención, ya que, son percibidas como agentes del cambio social, en ellas sus estudiantes son preparados para convertirse en profesionistas y académicos que influirán de manera conjunta en el futuro de su localidad, municipio, estado, nación e incluso el mundo, también es una segunda casa donde se absorben los valores de una identidad universitaria (UdeG, 2019).

Por lo tanto, dicho espacio ofrece una segunda oportunidad para deconstruir ideas y prácticas que resultan nocivas a la sociedad y por consecuencia a la humanidad, es decir, la educación integral que en sus aulas y las prácticas que en sus espacios de trabajo se gestan trascienden del espacio físico y temporal de su estadía en la universidad, más bien, se trasladan en componentes principalmente axiológicos, simbólicos, culturales y epistemológicos que constituirán al individuo a lo largo de su vida, en ese sentido, en una sociedad donde la mujer es violentada y excluida, las universidades no solo tienen la responsabilidad de estudiar dicho fenómeno de manera aislada, sino, de integrar y reformular políticas y herramientas de gestión que empoderen a las minorías y deconstruyan las malas prácticas.

Repensando desde la gestión el papel de la mujer en las IES

Para la gestión educativa en materia de género, no cabe duda de que es necesario migrar de las estructuras rígidas y lineales más enfocadas a lo

que Mintzberg (1985) menciona como burocracias maquinales a otras más flexibles, como la profesional o la adhocrática, principalmente debido a las posturas del nuevo institucionalismo abordado por Goodin (2003), donde se refiere a que la identidad social, junto con el contexto geográfico, cultural, económico y temporal, influye de manera directa en las instituciones. Con esto me refiero a lo siguiente: en instituciones completamente formalizadas que tienen gran trayectoria, es común encontrar un cambio institucional que se traduzca en prácticas sociales dentro de las instituciones, principalmente por los componentes simbólicos identitarios que permean entre sus actores y las estructuras de poder que persisten entre sus miembros.

Mientras más rígida la estructura, los gremios que concentran el poder afianzarán y dictaminarán las normas y las reglas del juego, por consecuente todo cambio resultará en una amenaza para aquellos que concentran el privilegio, en ese contexto, todo cambio genera un estado de incertidumbre al que las instituciones que optan por la burocracia maquinal aborrecen (Mintzberg, 1985), ciertamente, partamos del hecho que actualmente vivimos en una sociedad que opera en la incertidumbre, el pretender tener total control de las acciones internas y externas resulta nada más que en un acto de extrema pretensión suicida ya que no le permitirá la institución u organización adaptarse y responder al cambio que se gesta día con día.

Por su parte la burocracia profesional, nos centra en un escenario medio para la gobernanza y toma de acción donde al profesionista se le confiere la capacidad de configurar e incidir en las políticas y directrices de la organización, lo cual, genera un ambiente de actualización limitada por la propia capacidad del grupo de profesionistas que operan los procesos institucionales (Mintzberg, 1985), en este punto es necesario agregar lo siguiente, las instituciones de educación superior han adoptado modelos patriarcales de dominación (Velez, 2021), sin embargo, dicha estructura se ha ido modificando desde mediados del siglo pasado hasta llegar a universidades donde la matrícula del alumnado, profesorado y administradores son en su mayoría mujeres. Sin embargo, los puestos directivos suelen estar históricamente ocupados por hombres en su mayoría.

Lo anterior no solo demuestra una presencia fuerte de los denominados techos de cristal en las universidades públicas, sino también el impacto

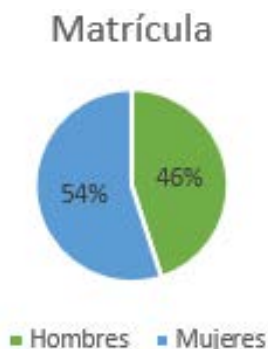
que tiene la manera en la que se educa para normalizar dichas prácticas y la falta de empoderamiento de la mujer desde su proceso como estudiante dentro de la propia universidad, es decir, ciertos caracteres o estereotipos relacionados son reaprendidos y consolidados durante el proceso de consolidación de la identidad universitaria de las jóvenes, que traspasa a lo profesional (Díaz, 2015).

Contexto de la Universidad de Guadalajara

La universidad de Guadalajara por sus características se encuentra en una estructura de poder de gobierno jerárquica donde usualmente la toma de decisiones parte de la rectoría general a las rectorías de centro con sus respectivos puestos de secretarías académicas y administrativas, donde se gestionan sus propias estrategias para cumplir con lo requerido desde la primera línea y a su vez lidiar y resolver sus problemas locales.

Sus procesos por consecuencia operan de manera constreñida jerarquizando y burocratizando acciones de manera rígida y con alto grado de formalidad, de igual manera y con el departamentalismo junto con la creación de la red, en teoría se terminó migrando a un área de gobernanza institucional un poco más flexible, propicia para el desarrollo y la gobernanza universitaria, donde los profesores y cada división tendría injerencia y cierto grado de autonomía para incidir en su propio centro universitario (UdeG, 2019), aunque en teoría, eso abrió las puertas a lo anterior, los resultados no se han dado de manera contundente hasta la fecha, ya que los intentos de transversalizar la perspectiva de género siguen siendo discursivos, lo que nos invita a repensar el talento humano desperdiciado en las universidades, que para asuntos de este tema, sería pertinente ver cómo se perciben los administradores y académicos de la universidad la perspectiva de género, esto puede ser incluso vislumbrado con los siguientes datos de la Universidad de Guadalajara (Figura 3), (Tabla 1) (Tabla 2):

Figura 3
Porcentaje de alumnos por sexo



Nota: Elaboración propia con datos del informe de actividades 2024 (UdeG, 2024).

Tabla 1
Concentrado de puestos por sexo

Puesto	Hombre	Mujer
Académico	9,371 (54%)	8,010 (46%)
Administrativo	4,951 (46%)	5,817 (54%)
Investigadores SNII	1,225 (57%)	911 (43%)

Nota: Elaboración propia con datos del informe de actividades 2024 (UdeG, 2024).

Tabla 2
Concentrado de puestos por sexo

	Rectorías		Secretarías académicas		Secretarías administrativas	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
TOTAL	8	11	8	11	11	8
Porcentaje	42%	58 %	42%	58 %	42%	58 %

Nota: Elaboración propia con datos de los directorios de los centros universitarios (UdeG, 2025).

Como se observa en los datos estadísticos más recientes, la Universidad de Guadalajara presenta una distribución prácticamente equilibrada en los

principales puestos directivos. En las rectorías, secretarías académicas, la proporción de mujeres alcanza el 58 %, frente al 42 % de los hombres, mientras que esas cifras se repiten, pero a la inversa, en las secretarías administrativas (UdeG, 2025). Estos porcentajes muestran un avance significativo respecto al contexto de años anteriores, donde la brecha de género en la ocupación de cargos de alta dirección era mucho más marcada (De Garay y Del Valle, 2012).

Sin embargo, este equilibrio cuantitativo no debe asumirse como una garantía de igualdad sustantiva, ya que la presencia de mujeres en los espacios de toma de decisión puede verse limitada si su papel se reduce a meras cuotas de representación, o si las prácticas de gestión reproducen esquemas masculinizados de liderazgo. En este sentido, resulta fundamental que las mujeres que acceden a estos puestos ejerzan su función con autonomía y con un enfoque orientado a transformar las políticas universitarias hacia la equidad sustantiva, más allá de la representación numérica.

Actualmente, la Universidad de Guadalajara cuenta con el siguiente marco normativo que atraviesa las cuestiones de género, prevención de la violencia y no discriminación (UdeG, 2022, pp. 4-5):

- Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara
- Estatuto General de la Universidad de Guadalajara
- Código de ética de la Universidad de Guadalajara
- Código de conducta de la Universidad de Guadalajara
- Reglamento de Responsabilidades Vinculadas con Faltas a la Normatividad Universitaria de la Universidad de Guadalajara.
- Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios de la Universidad de Guadalajara.
- Política institucional de inclusión de la Universidad de Guadalajara.

Sin embargo, en la encuesta *Nuestras voces*, publicada por la Federación de Estudiantes Universitarios (2022), se muestran los siguientes datos: Ocho de cada 10 mujeres estudiantes reportan violencia: 72 % psicológica, 70 % sexual, 33 % física, 26 % económica. Con lo dicho, podemos suponer que, a pesar de tener un marco normativo que intenta alinearse a lo propuesto por las instancias internacionales, las leyes nacionales y

estatales, no se ha podido avanzar más allá de la repetitividad laboral y de la matrícula, sin impactar verdaderamente al empoderamiento, emancipación y liderazgo de las mujeres, tanto en alumnas como en su personal laboral (Casassus, 2000).

Aunque actualmente la Universidad de Guadalajara (UdeG) ha demostrado un compromiso tangible con la inclusión de la perspectiva de género en su agenda institucional, la transición de políticas hacia prácticas efectivas sigue siendo un desafío crítico para consolidar una transformación estructural y cultural en la comunidad universitaria. En el último informe de actividades, la Universidad de Guadalajara (UdeG, 2023) ha destacado su compromiso con la perspectiva de género, promoviendo acciones institucionales significativas para enfrentar la violencia de género y transversalizar políticas de igualdad. Entre las medidas relevantes se destacan las siguientes:

- Consolidación de redes de atención: La creación de la Red de Primeros Contactos, integrada por 118 personas capacitadas, facilita la atención a denuncias de violencia de género en toda la red universitaria. Esta red trabaja en protocolos simplificados para la actualización de identidad de género y otras formas de apoyo a la diversidad sexual.
- Programas de reeducación y formación: Un modelo único en México de reeducación en masculinidades ha atendido a hombres con conductas violentas, buscando su reinserción en entornos de respeto. Además, se han implementado cursos y guías sobre docencia igualitaria y prevención de violencia, disponibles a partir de febrero de 2024.
- Normatividad y plataforma de denuncias: Se están desarrollando instrumentos como el Sistema Único de Información, que centraliza expedientes digitales relacionados con casos de violencia. Este sistema busca estandarizar y agilizar procesos sancionadores y eliminar la subjetividad en su gestión.
- Educación obligatoria: Se incluirán unidades de aprendizaje obligatorias sobre perspectiva de género en los planes de estudios de educación media superior, marcando un precedente en la reeducación contra el machismo institucional.
- Proyectos culturales y memoria institucional: Se planea inaugurar exposiciones y archivar las aportaciones de las mujeres a la historia de la universidad, fortaleciendo la memoria documental de género.

A pesar de estos avances, persisten retos importantes para traducir las políticas en cambios concretos, es decir, que muchas iniciativas quedan relegadas a documentos sin una implementación plena, afectando su impacto real en la comunidad estudiantil y académica (Marúm, 2024). Un ejemplo de ello es la calificación moderada obtenida por la UdeG en el Observatorio Nacional de Igualdad, gestionado por la ANUIES, que mide la efectividad de las políticas de género en las universidades. En la última evaluación, la UdeG alcanzó solo 2.9 puntos de 5 posibles, aunque hubo una mejora significativa desde 2017, cuando obtuvo 0.7 puntos (UdeG, 2023). Este desfase entre los objetivos declarados y la implementación práctica también se refleja en la necesidad de asignar recursos suficientes para estas iniciativas. Sin un presupuesto robusto y mecanismos de evaluación constantes, las políticas pueden carecer de la profundidad necesaria para promover un cambio estructural (Loyo, 2023).

Una posible solución que permita fortalecer la gobernanza en este sentido podría provenir de “...fortalecer los mecanismos de coordinación y de gestión institucional orientados no solamente hacia una adaptación más o menos exitosa a las exigencias políticas y de políticas federales, sino también a la resolución de los problemas y las tensiones académicas y administrativas” (Acosta, 2014, p. 41), en el sentido de reconocer la violencia y desigualdad, y no a partir de que los directivos piensan que se debe hacer, sino de la propia experiencia de los grupos minoritarios que integran la comunidad universitaria.

De la gestión del conocimiento al liderazgo

Teniendo en cuenta lo anterior, hay que retomar dos reflexiones primarias, la primera es la de la matrícula, tanto de alumnado como de trabajadores, en ese sentido integrar mejores políticas desde la gestión que incentiven el desarrollo propicio de todos los individuos permitirá sumar sus experiencias, lo que a su vez, mejorará mediante el ejercicio profesional del conocimiento individual de cada uno de sus trabajadores, con el fin de que en red, se integren a una conciencia colectiva institucional, en ese sentido el liderazgo compartido, junto con el aprovechamiento adecuado de la gestión del conocimiento se verían nutridos y encaminados a lo que

los compromisos internacionales, nacionales e institucionales refieren (Maureira, 2014).

La segunda reflexión se centraría, por consiguiente, en el liderazgo; teniendo en cuenta lo dicho sobre la universidad como uno de los actores esenciales para el cambio social, tendría la función, no solo de manera contractual y con sus trabajadores, el generar espacios de equidad (Fitzgerald, 2013), sino formar para el empoderamiento y liberar espacios de toma de alta decisión a mujeres. En ese sentido, me gustaría recalcar que desde la formación del alumnado se podrían deconstruir varios vicios que limitan dicha iniciativa.

Principalmente porque el empoderamiento, guía y conexión a su vida profesional y académica no se estimulan tanto como en el caso de los hombres, lo cual tiene una repercusión social; lo anterior es culpa directa de los estereotipos. En esa misma línea, Rodríguez (2025) señala precisamente que “los resultados evidenciaron que la discriminación de género, los estereotipos arraigados y la falta de políticas efectivas de conciliación de lo laboral y lo familiar constituyen las principales barreras para la promoción del liderazgo femenino. No obstante, se identificó que los programas de mentoría, las redes de apoyo y las políticas de inclusión han tenido un impacto positivo en el empoderamiento y ascenso de mujeres a posiciones directivas”, lo cual confirma que, pese a los avances, la problemática sigue vigente en el ámbito universitario.

Sin embargo, no hay que demeritar el esfuerzo o los pequeños avances, pero es necesario complementar con otras estrategias y acciones, principalmente incorporarlas en el ejercicio áulico en la sensibilización de género, ya que, aunque las leyes cimentan las bases para un cambio social e institucional, la educación termina por eslabonar lo que se quiere con lo que debe hacer en materia de equidad de género (Bueno 2010).

Para lo anterior, es necesario evidenciar las desigualdades y privilegios mediante un proceso de sensibilización para contribuir con una conciencia de género que no solo limita al alumno de ejercer violencia sobre sus compañeros, sino que lo involucra en un proceso reflexivo donde, aparte de aprender qué prácticas son deplorables, promueve dicho aprendizaje, convirtiéndose a sí mismo en un agente de cambio; es decir, “es una construcción que resulta del conjunto de las luchas que los

actores sociales y de las políticas que luchan para imponer la lectura de un problema que sea la más ventajosa posible para sus intereses” (Roth, 2002, p. 52).

Conclusiones

Considero que para transformar la perspectiva de género en la Universidad de Guadalajara es necesario actuar desde el interior. Es decir, desde la ejecución de las políticas públicas para que logren erradicar las creencias y estereotipos arraigados que mermen los principios de la equidad de género, incluso si son las mismas personas que están encargadas de implementar dichas políticas. En otras palabras, es importante integrar a todas las estructuras universitarias que ejecutan las políticas para alcanzarlo.

Para lo anterior, resulta fundamental repensar la estructura organizacional propia de las universidades, con el fin que se tenga la coherencia con las políticas y herramientas de gestión que demandan los compromisos internacionales y los propios estatutos de la Universidad de Guadalajara, que desde la matrícula escolar y laboral, se puede apreciar la imperante necesidad de integrar a las mujeres en la toma de decisiones, en generar espacios seguros, en deconstruir los roles de género, con el fin de que no solo la universidad se vea retribuida accionando de manera eficiente esa cifra cercana al 50 %, sino, que las prácticas y material intelectual, humano y científico sea devuelto a la sociedad, atendiendo a una transformación social que promueva la equidad y la cultura de la paz.

Referencias

- Acosta, A. (2014). Gobierno universitario y comportamiento institucional: La experiencia mexicana, 1990–2012. Bordón. *Revista de Pedagogía*, 66(1), 3–44.
- Bueno, J. (2010). *La extensión universitaria y la perspectiva de género: Acciones para la visibilización y la igualdad en la universidad* [Archivo PDF].
- Castañeda Rentería, L. I., Parga Jiménez, M. F., Musalem Enríquez, A. J., & González Coronado, C. E. (2019). Mujeres directivas en

- universidades: Los retos institucionales ante la interseccionalidad del género, las profesiones y las particularidades regionales. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 377–391.
- Casassus, J. (2000). Problemas de la gestión educativa en América Latina: La tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B. *UNESCO*, 1(1), 1–27.
- Conferencia Nacional de Gobernadores [CONAGO]. (2022). *Listado de gobernadores*.
- De Garay, A., & Del Valle Díaz-Muñoz, G. (2012). Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 3(6), 3–30.
- Díaz Rosas, F., & Cuevas López, M. (2015). Género y liderazgo en la universidad española: Un estudio sobre la brecha de género en la gestión universitaria. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 23(106).
- Federación de Estudiantes Universitarios [FEU]. (2022). *Nuestras voces*.
- Fitzgerald, L., Ferlie, E., McGivern, G., & Buchanan, D. (2013). Distributed leadership patterns and service improvement: Evidence and argument from English healthcare. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 227–239.
- Gobierno de México. (2022). *Integración por género y grupo parlamentario*.
- Goodin, R. E. (2003). Las instituciones y su diseño. En R. E. Goodin (Ed.), *Teoría del diseño institucional* (pp. 13–73). Gedisa.
- Instituto de Información Estadística y Geográfica del Estado de Jalisco. (2025, 21 de mayo). *Victimización de mujeres: Abril 2025* [Ficha informativa]. IIEG.
- Instituto Nacional Electoral [INE]. (2022). *Paridad en las candidaturas*.
- Ivancevich, J. M., Lorenzi, P., Skinner, S. J., & Crosby, P. B. (2006). *Gestión, calidad y competitividad*. Harcourt.
- Loyo, É. (2024). *Ofrecerá UdeG contenidos con perspectiva de género a partir del próximo semestre*.
- Maureira, C., Moforte, O., & González, G. (2014). Más liderazgo distribuido y menos liderazgo directivo: Nuevas perspectivas para caracterizar procesos de influencia en los centros escolares. *Perfiles Educativos*, 36(146).

- Mintzberg, H. (1985). *La estructuración de las organizaciones*. Ariel.
- ONU Mujeres. (2022). *Mujeres del mundo: Únanse*. <https://interactive.unwomen.org/multimedia/timeline/womenunite/es/index.html>
- Roth, A. (2002). *Políticas públicas: Formulación, implementación y evaluación*. Ediciones Aurora.
- Secretaría de la Mujer. (2022). *Boletín mensual: Ciudad de México, las mujeres y su contexto*.
- Tritón Comunicaciones. (2025, 7 de marzo). *La lucha de las mujeres por conquistar el poder político en México*. N+.
- Universidad de Guadalajara. (2019). *Plan de Desarrollo Institucional 2019–2025: Visión 2030*.
- Universidad de Guadalajara. (2019). *Creación de la Red Universitaria: Proceso complejo de construcción colectiva*.
- Universidad de Guadalajara. (2022). *Protocolo para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género en la Universidad de Guadalajara*.
- Universidad de Guadalajara. (2023). *La UdeG avanza a pasos firmes en la agenda de género e igualdad sustantiva*.
- Universidad de Guadalajara. (2024). *Informe de actividades 2024*. https://rectoria.udg.mx/sites/default/files/Infografía_AE2024_VF.pdf
- Universidad de Guadalajara. (2025). *Directorio – XII Consejo de Rectorías 2025–2028*. <https://cr.udg.mx/directorio>
- Vélez, M. (2021). El patriarcalismo académico se reproduce en la vida cotidiana de las universidades. *Santiago, (154)*, 87–92.