

# CAMINANDO HACIA LA EQUIDAD: POLÍTICAS UNIVERSITARIAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO<sup>1</sup>

Una breve revisión años 2020-2024

*Aurora B. Piña-Díaz<sup>2</sup>*

Recibido: 27 de febrero de 2025

Aceptado: 28 de marzo de 2025

## RESUMEN

Esta investigación tiene la intención de indagar sobre las políticas universitarias para promover la igualdad de género y la equidad. El estudio se enfoca en revisar una parte de la literatura disponible sobre este tema utilizando la plataforma de difusión científica en idioma español REDALYC. Destacan la importancia de abordar los desafíos que persisten en términos de brechas de género, estereotipos y violencia de género. Se resalta, además, la necesidad de medidas más diligentes para erradicar la discriminación y las diversas formas de violencia de género en el sector educativo, enfatizando la importancia de la transversalización de la perspectiva de género para garantizar la inclusión y el pleno desarrollo de las mujeres en todos los niveles académicos. A pesar de los avances en la incorporación de las mujeres en la educación y el mercado laboral, siguen existiendo retos en la representación paritaria en áreas del conocimiento, así como en la ocupación de posiciones de altos cargos y toma de decisiones en el ámbito académico y científico. Se ha concluido que la equidad de género es un desafío global que requiere medidas continuas y efectivas para lograr una

---

1 Este artículo fue construido como asignación final de la Unidad Curricular “Estudio Independiente Perspectiva de Género en las Organizaciones”, facilitada por la doctora Ysabel Gutiérrez, en el Programa de Doctorado en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez”.

2 Participante en el Doctorado en Ciencias Administrativas (UNESR). MSc. en Ciencias Administrativas, mención Gerencia Estratégica (UNESR), MBA (Instituto Internacional de Estudios Globales para el Desarrollo Humano), Ingeniera de Minas (UCV). Profesora en la Categoría Agregado en UCV, Departamento de Minas Facultad de Ingeniería. ORCID: 0000-0001-5414-8578. Correo electrónico: aurorabpd@gmail.com

verdadera igualdad en las instituciones universitarias. Entre las recomendaciones, se exhorta a producir más investigaciones con perspectiva de género y desde epistemologías feministas, tomar más datos, concretar indicadores, consolidar estadísticas y formular políticas que impulsen la igualdad y equidad en todas las áreas de la ciencia y la academia.

**Palabras Clave:** políticas universitarias, igualdad y equidad de género, transversalización de la perspectiva de género

## **WALKING TOWARDS EQUITY: UNIVERSITY POLICIES FOR GENDER EQUALITY**

**A brief review of the years 2020-2024**

### **ABSTRACT<sup>3</sup>**

This research intends to investigate university policies to promote gender equality and equity. The study focuses on reviewing a part of the available literature on this topic using the scientific dissemination platform in Spanish REDALYC. They highlight the importance of addressing the challenges that persist in terms of gender gaps, stereotypes and gender violence. The need for more diligent measures to eradicate discrimination and various forms of gender violence in the educational sector is also highlighted, emphasizing the importance of mainstreaming the gender perspective to guarantee the inclusion and complete development of women in all academic levels. Despite the advances in the incorporation of women in education and the labor market, there are still challenges in equal representation in areas of knowledge, as well as in the occupation of senior positions and decision-making in the academic and scientist. It has been concluded that gender equality is a global challenge that requires continuous and effective measures to achieve true equality in university institutions. Among the recommendations, it is urged to produce more research with a gender perspective and from feminist epistemologies, collect more data, gender specify indicators, consolidate statistics and formulate policies that promote equality and equity in everything areas of science and academia.

**Keywords:** university policies, gender equality and equity, mainstreaming of the gender perspective

---

3 Para mejorar la redacción y traducción utilicé algunas herramientas de inteligencia artificial.

## Introducción

Para esta aproximación hemos querido realizar una revisión en parte de la literatura disponible en el repositorio de revistas científicas REDALYC<sup>4</sup>, sobre cómo podría ser el estado de la cuestión en lo que respecta a las políticas universitarias para la igualdad y la equidad de género. Es bien sabido que la participación cada vez mayor de las mujeres en la sociedad y su inclusión en el ámbito universitario, ha hecho que sea de manera más marcada y creciente, denominada como la feminización de la educación superior. Sin embargo, aún se mantienen brechas, estereotipos, carreras consideradas feminizadas-masculinizadas<sup>5</sup>, violencia epistémica, entre otras manifestaciones de violencia de género que han distanciado y distancian a las instituciones universitarias de la verdadera igualdad y equidad de género que se requiere en las sociedades democráticas.

Guerrero Vela (2020), comenta que uno de los retos más importantes que tiene el sector de la educación universitaria en el siglo XXI es garantizar medidas más activas para erradicar todas las formas de discriminación y la violencia de género. A pesar de todas las acciones legales que atienden y buscan actúen a favor de la igualdad y equidad, aún permanecen los fenómenos de trato desigual, hostigamiento y abuso de poder en estos sectores educativos. La incorporación misma de la mujer en los distintos estamentos sociales, no ha garantizado su integración sin discriminación o tratos desiguales solo por su sexo. Como ha dicho esta autora:

El contexto laboral y educativo actualmente denota facilidades de acceso y permanencia en cuanto a la participación del género femenino, sin embargo, no se ha logrado la transversalización de la perspectiva de género, que mitigaría el abuso, exclusión y relaciones de poder que limitan el pleno desarrollo emocional, educativo y laboral de la mujer, que sigue siendo relegada directamente por los que están a su alrededor o por ella misma en respuesta a la naturalización de su formación patriarcal inequitativa que ha calado en su propia cultura consolidando procesos discriminatorios como naturales por el desconocimiento de sus propios derechos (Guerrero Vela, 2000, p. 15).

---

4 REDALYC es una plataforma y sistema de indexación que contiene un índice de revistas científicas, de naturaleza académica y abierta, sin fines de lucro. <https://www.redalyc.org/>

5 Como las carreras humanísticas o ciencias de la salud, donde la mayoría son mujeres o como sucede en las carreras llamadas STEAM ciencias, tecnología, ingeniería, arquitectura y matemáticas, que son dominios masculinizados.

Nuestras sociedades latinoamericanas son ya altamente desiguales, como lo exponen Pedroza y Villalobos (2009), citando lo dicho por la CEPAL (2000, p. 49), lo que ha requerido que para:

(...) igualar las oportunidades requiere integralidad y un tratamiento diferenciado para quienes son distintos o están en situaciones disímiles. Además, la equidad en cuanto a oportunidades no es algo que, logrado una vez, no requiera cuidados posteriores. En efecto, el mérito como factor de movilidad da lugar a ascensos y descensos sociales y, a la larga, genera desigualdad de oportunidades... De allí la necesidad de contar con políticas que compensen la desigualdad de trayectorias y no sólo de oportunidades. Y aún más: la equidad...

Claves entonces son las políticas que promuevan la igualdad y equidad en todos los ámbitos de la sociedad. Por esto se hace muy asertiva las apreciaciones de Guerrero Vela (2020), con respecto a las necesidades de “posibilitar la ruptura paradigmática del pensamiento tradicional, el abandono de patrones sociales negativos y de excluir toda forma de discriminación y trato desigual que, de manera sistemática, atenta contra el libre desarrollo de la mujer”. Porque “invisibilizar a la mujer en el contexto educativo y de investigación constituye un acto de discriminación, de violencia, que inhibe gravemente la capacidad de la mujer en su desarrollo personal” (p. 17). Así la participación del colectivo femenino deriva en beneficios tangibles a la sociedad. Por ejemplo, en un taller dictado por ONU-Mujeres de Argentina sobre Negocios Sustentables y prácticas para la igualdad de género, su ponente Mariana Massaccesi (2024), citando a una fuente de McKinsey (2015), ha comentado que “en América Latina, una mayor igualdad de género podría agregar hasta 2,6 millones de dólares<sup>6</sup>” (p. 10) a la economía de esta parte del continente.

### **La situación venezolana**

En Venezuela, a través del Ministerio del Poder Popular de Planificación (2020), como parte de la Ley del Plan de la Patria 2019-2025, se plantea la Agenda Programática de las Mujeres y la Igualdad de Género, que se abre caminos a partir de la CRBV<sup>7</sup> de 1999. En este documento se recoge “la sistematización de las propuestas de las mujeres en ejercicio del Poder Popular en el proceso de debate para la construcción del Plan de la Patria 2025”. Por

---

6 US Dólar.

7 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

su parte, con el apoyo del PNUD, Marcano (2020), ha realizado un estudio sobre la situación de la equidad de género en actividades académicas en Venezuela, donde expresa también lo que ya hemos comentado lo mencionado por Guerrero Vela (2020), sobre que:

A pesar de los considerables avances en materia de equidad de género en las últimas décadas, aun en el siglo XXI, permanecen muchas desigualdades en el tratamiento a las mujeres en sus derechos sociales en muchas regiones del mundo. Destaca la inequidad presente en el ámbito académico-científico. Es por ello que suprimir la desigualdad de género es un desafío para las instituciones universitarias en casi todo el mundo... En Venezuela, particularmente, se perciben notables avances en la incorporación de las mujeres al mercado laboral y en la actividad académica. Sin embargo, aunque las mujeres alcanzan grados universitarios en mayor proporción que los hombres, aún tienen una baja representación en algunas áreas del conocimiento, sectores institucionales y en la ocupación de las posiciones de mayor jerarquía en el ámbito académico y científico. (Marcano, 2020, p. 10)

A partir de este informe de la doctora Marcano (2020), se extraen las siguientes apreciaciones sobre la situación de la igualdad y equidad de género en el sector universitario venezolano. Ella concluye que las mujeres están excluidas de los altos puestos de dirección universitaria, tanto a lo externo como a lo interno, sin embargo, ocupan la mayor cantidad de plazas docentes a altas dedicaciones<sup>8</sup>. Se mantienen los patrones clásicos de masculinización-feminización en ciertas áreas de conocimiento donde, por ejemplo, hay menos mujeres docentes en áreas tecnológicas y ciencias básicas consideradas territorios masculinos, más la marcada feminización en áreas humanísticas, educación y algunas disciplinas de las ciencias de la salud. Hay avances notables como la mayor participación femenina en actividades académicas y científicas a nivel nacional en el sector universitario, además de la tendencia a la paridad de género en áreas disciplinares como las ciencias básicas, la economía, ciencias jurídicas, políticas y sociales.

Sin embargo, como ya hemos comentado los avances, se hace necesario atender la representación paritaria de las mujeres en todos los ámbitos sociales y de la ciencia-conocimiento, por lo que esta autora ha recomendado la realización de más investigaciones con perspectiva de género, que redunden en indicadores, en consolidación de estadísticas, formulación de políticas para que se incorpore de forma más activa y efectiva la transversalización

---

8 Dedicación exclusiva (40 horas/semana) y tiempo completo (36 horas/semana).

de la categoría de género en todas las instituciones de educación universitaria en Venezuela. A partir de esta narrativa que hemos advertido, nos planteamos realizar una visual de cómo se muestra la situación de las políticas de género en las instituciones de educación universitaria expuestas en estudios escritos-artículos en idioma español alojados en REDALYC en el período entre el año 2020 y 2024, lo cual describiremos a continuación a partir de la siguiente sección.

## **Metodología**

### **Fase I**

Para el estudio de esta muestra nos apoyaremos en las formulaciones para el análisis cualitativo de la Teoría Fundamentada o Grounded Theory de Glaser y Strauss (1967), que se exponen en Carrero Planes et al. (2012) y Wolfswinkel et al. (2011). Lo que pretendemos, sin embargo, no es justamente un análisis exhaustivo, pero sí uno que tenga relevancia teórica, aunque su alcance sea limitado.

La realización de esta búsqueda la hemos establecido con los siguientes criterios de inclusión/exclusión que mencionamos a continuación:

- Revisión solo en el repositorio de revistas REDALYC, tomando como población las revistas científicas de acceso libre.
- Realizado en un único día (02 de abril 2024).
- Todos los registros están en idioma español.
- Se escogen los artículos que fueron publicados entre 2020 y 2024.

Se utilizaron las palabras clave políticas universitarias de igualdad y equidad de género, medición e indicadores, todas juntas a la vez, de las cuales se obtiene un resultado de 768 mil registros, revisándose los primeros 1000 registros, aplicando como criterio de inclusión aquellos publicados entre el período señalado y hasta la fecha indicada anteriormente. De esta primera fase se separan 45 archivos que tienen correspondencia con el juego de palabras clave utilizadas.

Los aspectos que nos interesa localizar en estos artículos son aquellos referentes a criterios de formulación y creación de políticas, reglamentos, entre otros, que se emplean en la creación, aplicación, promulgación, regulación y ejecución de las políticas universitarias para promover la igualdad y la equidad de género. En esta primera fase se han definido los criterios de inclusión/exclusión, se ha efectuado la identificación del campo de investigación que, en nuestro caso, es la perspectiva de género en las políticas de

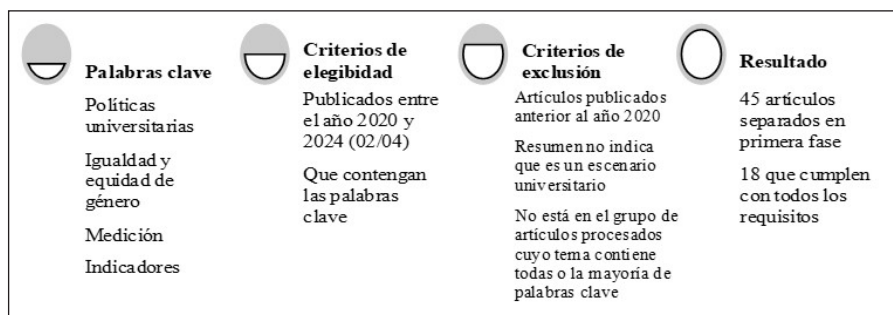
igualdad y equidad de género en el ámbito universitario. La determinación de las fuentes han sido aquellas disponibles en la base de datos REDALYC, manteniendo los términos de búsqueda que anteriormente mencionamos, que se decidieron para esta exploración y la cual fue ejecutada.

## Fase II

En esta fase hemos utilizado algunas herramientas de Inteligencia Artificial (IA) para hacer una revisión previa. Se ha empleado *ChatDOC*, *ChatPDF* y *TextCortex* para hacer los primeros sondeos haciendo preguntas clave al archivo en formato PDF de cada artículo en particular, así como al conjunto de artículos<sup>9</sup> sobre el tema tratado, métodos empleados, metodologías de recolección y procesamiento de datos, paradigmas de investigación, lugar de estudio, muestra, hallazgos, conclusiones y recomendaciones. Todas estas indagaciones se procedieron en varias rondas de trabajo, donde se recurre sólo a una sola herramienta por artículo debido a las restricciones de uso en las versiones gratuitas de las mismas.

Siguiendo el método planteado y propuesto por Meza-Mejía et al. (2023), se resumen los pasos que se han seguido en esta revisión, como se puede observar en la figura 1.

**Figura 1.**  
*Fases de esta revisión.*



**Fuente:** adaptado de Meza-Mejía et al. (2023).

<sup>9</sup> Haciendo uso de la opción de la herramienta TextCortex de las llamadas Bases de conocimiento, que no son más que un conjunto de archivos que se procesan juntos como una base de datos y a los cuales se puede “interrogar” todos a la vez.

Este paso anterior deja como ya hemos dicho una cantidad de 18 artículos escogidos, que se procesaron empleando la codificación que utiliza la propia plataforma REDALYC, los cuales se presentan en el siguiente cuadro 1.

**Cuadro 1.**

*Datos de los artículos seleccionados para esta revisión.*

<b>Autores/as</b>	<b>Año de publicación</b>	<b>País del estudio</b>
León y Aizpurúa	2020	España
Bolla y Rocha		--
Pastor Gosálbez et al.		España
Contreras Ramírez		--
Brito Rodríguez et al.		Chile
Lara Rodriguez et al.		México
Miralles-Cardona et al.		España
Barba Rincón et al.		Colombia
Dinamarca y Trujillo	2021	Chile
Bermúdez-Rico et al.		Latinoamérica
Muratori y Zubieta		--
Ruiz-Ruiz et al.		Perú
Fuentes Vásquez	2022	Colombia
Velazco Fajardo et al.		Cuba
Echeverría Echeverría et al.		México
Vázquez Laba et al.		Argentina
Blanco-Echeverry		2023
Pardo Calvache et al.	2024	Colombia

La frecuencia de publicaciones en revistas de acceso libre en la plataforma REDALYC se concentran la mayor parte durante el año 2020 con 8 registros, seguidos de las publicaciones sobre el tema de los años 2021 y 2022 con 4 cada uno, mientras que solamente 1 registro para el año 2023 y lo que iba transcurrido de 2024. Por otro lado, se ha comprobado que los países donde se realizaron las investigaciones divulgadas tienen a Colombia con la mayoría de ellas un total de 4, España con 3 publicaciones, mientras Chile y México con 2, Perú, Cuba y Argentina 1 cada una. Solo un estudio se planteó sobre toda Latinoamérica.

**Resultados**

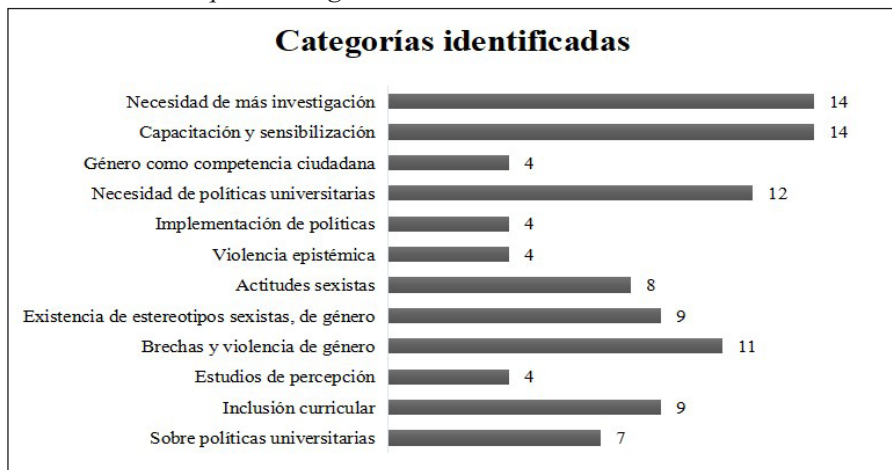
Como se expone en Carrero Planes et al. (2012), se han registrado en estos artículos para esta revisión una serie de categorías de estudio por parte de los/as investigadores/as que siguen la correspondencia buscada con las



palabras clave que se indican en la Figura 1. En el reconocimiento de las mismas se ha considerado que “las categorías tienen diferentes significados” (pág. 44 op cit.) y que están en relación con la categoría central de nuestra búsqueda. En la siguiente figura 2 se muestran las frecuencias en las que están presentes las categorías determinadas y en el cuadro 2 las categorías identificadas por cada obra.

**Figura 2.**

*Categorías identificadas sobre políticas universitarias de igualdad y equidad de género en los estudios revisados.*



**Cuadro 2.**

*Reporte de manifestación de las categorías identificadas por artículo.*

Autores / Categoría	PUG	IC	EP	BVG	ESG	AS	VE	IPUG	NPU G	GCC	CSG	+I
León y Aizpúria (2020)												
Bolla y Rocha (2020)												
Pastor Gosálbez et al. (2020)												
Contreras Ramírez (2020)												
Brito Rodríguez et al. (2020)												
Lara Rodríguez et al. (2020)												
Miralles-Cardona et al. (2020)												
Barba Rincón et al. (2020)												
Dinamarca y Trujillo (2021)												
Bermúdez-Rico et al. (2021)												
Muratori y Zubieta (2021)												
Ruiz-Ruiz et al. (2021)												
Fuentes Vázquez (2022)												
Velazco Fajardo et al. (2022)												
Echeverría Echeverría et al. (2022)												
Vázquez Laba et al. (2022)												
Blanco-Echeverry (2023)												
Pardo Calvache et al. (2024)												

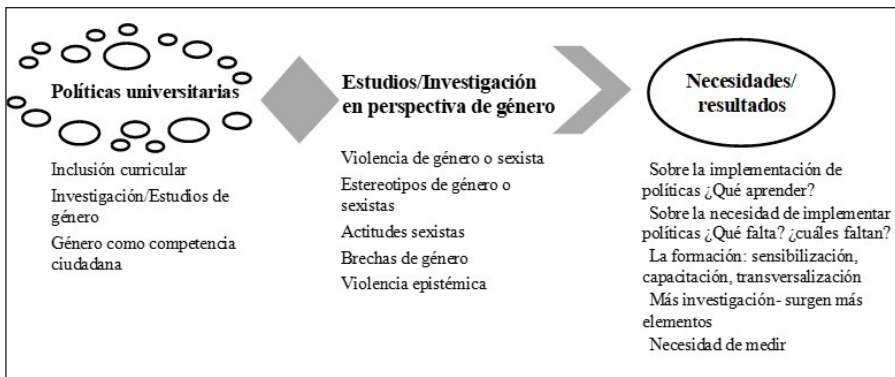
**Codificación:** política universitaria de igualdad y equidad de género (PUG), inclusión curricular (IC), estudios de percepción (EP), brechas/violencia de género (BVG), estereotipos sexistas/de género (ESG), actitudes sexistas (AS), violencia epistémica (VE), implementación de políticas universitarias (IPUG), necesidad de políticas universitarias (NPUG), género como competencia ciudadana (GCC), capacitación y sensibilización en materia de género (CSG), necesidades de más investigaciones (+I).

Una vez agrupados y depurados los datos, la siguiente fase ha sido el esclarecimiento de la categoría central, como ha propuesto las propiedades Glaser (1978), citado en Carrero Planes et al. (2012, pp. 36- 37). De este grupo de artículos la Perspectiva de Género en las universidades, relacionada con todas las categorías y propiedades, está presente en todos los datos recogidos y establece relación con otras categorías; su concordancia con las otras categorías encontradas es altamente dependiente en grado, dimensión y tipo, siendo además una de las dimensiones del problema del objeto de estudio. Aclaramos al lector/a que nuestro objeto de estudio desde el inicio de esta investigación fue conocer cuáles, dónde y cómo están actuando actualmente las políticas universitarias que promueven la igualdad y la equidad de género en el ámbito universitario.

Las familias de línea principal determinadas son las políticas universitarias, siendo, por otro lado, las familias de orden que proporcionan las explicaciones causales las políticas universitarias con perspectiva de género, los estudios e investigaciones con perspectivas de género y las necesidades/resultados encontrados en los estudios. Toda esta relación la podemos observar en la figura 3.

**Figura 3.**

*Familias de orden de las relaciones encontradas en los artículos revisados.*



Estas familias de orden vistas en la figura 3, se expresan dentro de la familia de línea principal de las políticas universitarias. Promueven las explicaciones causales a las interrogantes de qué se quiere estudiar con estos datos en la formulación de políticas universitarias de igualdad y género. Encontramos en las narrativas que se derivan de la propia formulación de políticas nacionales, expresadas en lo que se conoce como efecto cascada, la promulgación de leyes, establecimiento de protocolos y, más radical aun, la protesta.

## **Discusión**

Se puede formular una hipótesis con estos estudios a partir de las necesidades sobre la formulación y fortalecimiento de las políticas de igualdad y equidad de género, adecuado a la complejidad que existe en las interacciones humanas y los procesos sociales involucrados, que incluyen variables como patrones de comportamientos, costumbres, valores, ideologías y religiones que propician resistencia a la consumación de estas políticas. La hipótesis que nos delineamos sobre estas relaciones entre las categorías encontradas en esta revisión, ha resaltado que socialmente hay unos paradigmas, modos de pensamiento y comportamiento aprendidos en diversidad de ámbitos sociales: familia, escuela, religión, entre otros. Se transmiten a razón de la asignación de roles sexuales y estereotipos machistas, patriarcales, capitalistas, entre otros. Estas conductas se reproducen en otros ámbitos como el contexto universitario, ocasionando violencia de género, estereotipos de género, actitudes sexistas, conductas que se sabe no son compatibles con las aspiraciones globales como el ODS<sup>10</sup> 5 que se proyectan a la igualdad, equidad y democracia.

Las naciones suscribieron compromisos internacionales que se han traducido en políticas y de allí se formulan las propias en el ámbito universitario, que atienden las demandas de colectivos feministas y por la igualdad (Echeverría Echeverría et al., 2022; Fuentes Vásquez, 2022; Blanco-Echeverry, 2023). Se han estudiado, propuesto y formulado diversas acciones para su logro desde la perspectiva de género como la formación, educación, inclusión curricular y la investigación. A raíz de esta última, se hacen estudios sobre la efectividad de las acciones y sobre qué falta aún por transitar.

Se ha encontrado que la mayoría de los estudios consultados hablan sobre el camino que falta, la implementación necesaria de protocolos y políticas de equidad e igualdad, así como de prevención de la violencia de género. Las necesidades de formación, capacitación y sensibilización

---

10 Objetivo de Desarrollo Sostenible.

en la transversalización de las perspectivas de género en las universidades como una materia pendiente a resolverse. Por esta razón, la mayoría de los/as autores/as abogan por más investigaciones y advierten sobre la necesidad de seguir midiendo y tomando más datos.

Para comprobar nuestra hipótesis, construiremos un relacionamiento teórico de los hallazgos de los/las autores y autoras, apalancado de las categorías que hemos identificado que giran en torno a la categoría central de la perspectiva de género en el ambiente universitario. Nos enunciamos las siguientes preguntas en esta investigación a la que buscaremos construirles explicaciones causales: ¿A qué factores se deben las manifestaciones de inequidad de género? ¿Cuáles son los procesos sociales que hacen que se manifieste esta inequidad? ¿Cómo ha sido la formulación de políticas universitarias de equidad e igualdad de género? ¿Qué hace falta trabajar para lograr la equidad plena en el entorno universitario?

### **Violencia de género**

Comenzaremos hablando del fenómeno de la violencia de género y sus múltiples expresiones. El estudio de la CEPAL ONU (2024), revela que “entre el 63 % y el 76 % de las mujeres ha experimentado algún episodio de violencia por razón de género”. Velazco Fajardo et al. (2022), expresan que “la violencia de género es un problema de salud global, del que millones de personas en el mundo son víctimas, especialmente mujeres y niñas” (p. 2) y la refieren apoyándose en la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de 1993 de la ONU donde se reconocen las lesiones y secuelas en las víctimas de orden físico, psicológico y social, agregamos incluso de índole espiritual. La violencia de género tiene un vínculo directo con la violencia contra las mujeres (Contreras Ramírez, 2020) y se entiende como lo exponen Echeverría Echeverría et al. (2022), citando a ONU Mujeres (2021), que son “actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género, con origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas” (p. 271).

Estos tipos de actos violentos no se limitan solo a un grupo particular de personas, sino que están referidos a “todos aquellos actos de violencia y discriminación que se realizan debido al género de las personas, sea éste femenino o masculino, o bien personas con identidades de género diversas” (Contreras Ramírez, 2020: 237), es decir que “no [será] solo la violencia ejercida contra las mujeres sino que incluye a todos aquellos cuerpos que no

se adecuan a la masculinidad hegemónica” (Palumbo, 2018, citada en Vázquez Laba et al., 2022; 156). Así es como:

la violencia de género tiene diferentes formas de expresión... de estas diversas expresiones se pueden mencionar los gritos, las amenazas, las vejaciones, el control, la limitación de movilidad, la coacción, entre otras... Con frecuencia, se reconoce como violencia a la agresión física en sí, subestimando estas otras violencias presentes en la cotidianidad (Velazco Fajardo et al., 2022, p. 3).

Por esto, Brito Rodríguez et al. (2020), mencionan que “la violencia de género está presente en la sociedad y se reproduce en los espacios universitarios”. Entre sus manifestaciones más comunes estarán el acoso y el abuso sexual, no obstante, existen otras expresiones del fenómeno que lo hacen estar presente en diversos ámbitos, dimensiones y grados.

Pero la expresión de la violencia de género es un tema de gran complejidad. Echeverría Echeverría et al. (2022), en sus estudios, han reportado que la percepción de la violencia se ha normalizado y cotidianizado, por ejemplo, en los casos de acoso, miradas morbosas o gestos sugestivos no eran denunciados por considerarse algo sin importancia. Otro aspecto que muestra esta complejidad es lo expresado en Contreras Ramírez (2020), citando a Segato (2018), y a Ferreyra (2019), ha referido que “la violencia de género no es de índole sexual, sino relacional” (p. 245), está en construcción de una identidad no femenina diferenciadora y heteronormativa, siendo una manifestación colectiva y de aceptación (Serret, 2008, citada en Contreras Ramírez, 2020).

La violencia de género se manifiesta como un ejercicio desigual y asimétrico de relaciones de poder (Velazco Fajardo et al., 2022). Así las mismas mujeres pueden, a través de ciertas acciones y omisiones, participar activamente y contribuir a su desventaja a través de las “formas contractuales de la dominación” (Osborne, 2009 citada en Vázquez Laba et al., 2022: 156). Estas mismas autoras comentan “que resulta muy difícil poder construir un marco conceptual que contemple la multiplicidad de expresiones de la violencia de género... se solapan con otras prácticas de abuso de poder más asociadas a los fenómenos de discriminaciones o desigualdades” (p. 158). Sin dudas podemos conferir algunas respuestas a parte de nuestras preguntas y es que el fenómeno se sustenta en ciertas situaciones sociales y se apoya en las asimetrías de poder, es como han dicho Velazco Fajardo et al. (2022) “un grave problema social, de salud pública y de derechos humanos” (p. 3).

Por otra parte, encontramos otras manifestaciones de violencia de género. En este aparte tenemos, por ejemplo, la violencia simbólica que se puede mostrar por medio del lenguaje verbal (incluiriámos también el gestual), donde se enuncian agresiones, vejaciones y menoscabo en la condición femenina en forma de “chistes” o bromas que contiene una importante carga de maltrato. La otra expresión que apreciamos es la violencia epistémica y el androcentrismo científico. El conocimiento hegemónico es androcéntrico e invisibiliza las contribuciones que han hecho al conocimiento y a la ciencia las mujeres (Dinamarca y Trujillo, 2021, p.11).

### **Estereotipos de género y sexistas**

Los estereotipos de género “son el conjunto de creencias generalizadas y socialmente compartidas sobre los atributos y características que poseen hombres y mujeres. Estos se suelen aplicar de manera indiscriminada a todas las personas que componen uno de estos dos grupos” (Cuadrado, 2007 citada en Muratori y Zubieta, 2021 p.368). Dinamarca y Trujillo (2021) en sus estudios comentan lo dicho por Fernández (2016) y Vélez y Serrano (2018) sobre que:

Por medio de la reproducción de estereotipos, se promueve el continuo de la supremacía masculina y la desvalorización social de lo femenino. La violencia sexista tiene un alcance profundo y generalizado: dado su enraizamiento simbólico y su consolidación en los imaginarios sociales constituye uno de los tipos de violencia más difíciles de combatir. (op. cit., p. 11)

En el caso universitario los estereotipos de género, en especial aquellos vinculados con los de tipologías esperadas en ciertas profesiones, promueven la inequidad y la exclusión a las egresadas de estas profesiones. “Estos estereotipos se corresponden a los rasgos o características que los profesionales de estas áreas deberían tener” (Ruiz-Ruiz et al., 2021: 344). Vemos como demostración el estudio de Barba Rincón et al. (2020), donde estos autores expresan:

...aflorescieron situaciones en las que la orientación sexual e identidad de género son proclives a la discriminación... porque persiste el estigma de que los hombres que estudian carreras “feminizadas<sup>11</sup>” tienden a ser

---

11 Las carreras o empleo feminizado es aquel relacionado con actividades laborales relativas al rol sexuado del trabajo que se especifican en el cuidado doméstico, educación, algunas profesiones del sector salud. En el informe de CEPAL ONU (2024) en 2022 el 27 % del empleo femenino se concentra en el sector de servicios de cuidado (salud, educación y trabajos domésticos remunerados) en contraste con solo el 6 % de la ocupación masculina en el mismo sector.

gais... a pesar de que consideran que existe igualdad y no discriminación, perciben que estas personas viven atemorizadas porque en cualquier momento pueden ser violentadas o agredidas, por lo que deben asumir comportamientos que no devalen su orientación (p. 208).

El problema radica cuando se asumen estos estereotipos de manera acrítica, pues estos modelos y patrones androcéntricos y sexistas son los que legitiman y reproducen las desigualdades y brechas por razones de género (Velazco Fajardo et al., 2022) por tanto, entendidos como expresiones de violencia y exclusión de las mujeres de ciertos ámbitos profesionales y sociales.

El tema de la brecha de género está en estrecha relación con aquellos que ya hablamos antes de los estereotipos y la violencia de género. Podemos decir que el primer paso para superarlas es reconocerlas y aprenderlas a reconocer. En el caso del ámbito universitario no podemos decir que esté exento de estas problemáticas (Blanco-Echeverry, 2023). Las brechas de género se exhiben con desventajas de unos grupos sobre otros, las dificultades para optar a ascensos y promociones, así como la invisibilización en puestos de poder, decisión y liderazgo (Fuentes Vásquez, 2022). La segregación<sup>12</sup> vertical y horizontal es una de las manifestaciones de la brecha de género, las cuales se expresan en el ámbito universitario como las “labores invisibles” y la depreciación de algunas labores distintas a la investigación dentro de las universidades (Moreno, 2008, op. cit.), debido a que en estas instituciones educativas existen estructuras desiguales que se sustentan en la organización del poder dentro de las mismas y la construcción del saber dentro del ámbito académico (Blanco-Echeverry, 2023).

En el estudio de Fuentes Vásquez (2022), cita a Urdaneta (2021), quien ha comentado que los sesgos de género tienen incidencia en las promociones y ascensos a los que pueden optar las mujeres. Los sesgos de género pueden constituirse en verdaderos obstáculos para el desarrollo profesional de las mujeres, que son más evidentes en carreras consideradas masculinizadas o territorios masculinos, como puede pasar en aquellas STEM<sup>13</sup> (Ruiz-Ruiz

---

12 La segregación laboral se refiere a la representación laboral. Las mujeres por lo general se encuentran concentradas en ocupaciones y profesiones que presentan mayor inestabilidad, menor retribución y menor reconocimiento. Ocurre con una segmentación del mercado laboral, con reducción de los salarios sobre todo en ocupaciones que se consideran feminizadas. Hay dos tipos de segregación, la horizontal referida a la aglutinación de las mujeres en actividades vinculadas femeninas, mientras que la vertical está relacionada con las barreras impuestas al ascenso femenino a los puestos de poder y toma de decisiones (Barberá et al., 2011).

13 Por sus siglas en inglés STEM, se utiliza como acrónimo para mencionar las carreras relacionadas con las ciencias básicas, tecnología, ingenierías y matemáticas. En el informe de CEPAL ONU

et al., 2021; Pardo Calvache et al., 2024), y están muy relacionadas con los prejuicios de género.

El último aspecto que citaremos en estos apartes de las formas de violencia de género tiene que ver con el sexismo ambivalente y las actitudes sexistas. El concepto de sexismo viene de la idea de las diferencias entre hombres y mujeres, por cuanto existen “un conjunto de normas y comportamientos sociales específicos de su género” (León y Aizpurúa, 2020: 277); tiene que ver con aquellas condiciones normativas de género que se manifiestan en ciertos espacios y que contribuyen a la construcción de ciertas identidades de género (Muratori y Zubieta, 2021). En las organizaciones se presentan, como dicen estas autoras, como valores asociados a las características de las personalidades según el género enfatizadas en ciertas cualidades esperadas. Mientras los prejuicios emergen cuando se detectan incongruencias entre las características esperadas y las estereotípicas de género (Eagly y Karau, 2002 op. cit.). Ha servido para reproducir “un sistema donde se mantienen las desigualdades de género (Doob, 2015), y los comportamientos discriminatorios hacia las mujeres (Cuadrado, 2009)” (León y Aizpurúa, 2020 p.277). El sexismo está íntimamente relacionado con el prejuicio y se enmarca en la suposición de inferioridad de las mujeres respecto a los hombres, sugiriendo a través del relacionamiento teórico de estas autoras la existencia del sexismo ambivalente<sup>14</sup>, “el sexismo es fundamentalmente ambivalente porque combina antipatías con sentimientos positivos hacia las mujeres” (Muratori y Zubieta, 2021), compuestas por sexismo hostil y benevolente:

(...) el sexismo benévolo sigue siendo sexismo, a pesar de los sentimientos positivos que pueda tener el perceptor, porque descansa en la dominación tradicional del varón y tiene aspectos comunes con el sexismo hostil: las mujeres están mejor en ciertos roles y espacios y son “más débiles”. (op. cit., p. 369)

---

(2024) se resalta la sub-representación de las mujeres en este tipo de carreras en 16 países de la región de Latinoamérica y el Caribe, entre el año 2002 y 2017 menos del 50 % de los/as egresados/as eran mujeres.

14 La Teoría del Sexismo Ambivalente fue propuesto por Glick y Fiske en 1996. “Los autores definen el sexismo ambivalente como un constructo bidimensional que abarca dos tipos de actitudes sexistas: hostiles y benevolentes” (León y Aizpurúa, 2020). El sexismo hostil está relacionado con la consideración de inferioridad de las mujeres con respecto a los hombres, mientras el sexismo ambivalente está relacionado con la idealización de los roles tradicionales femeninos y la supuesta necesidad de protección que requieren por parte de los hombres (Lameiras y Rodríguez, 2002 citados en León y Aizpurúa, 2020).



Así, las autoras (op. cit.) revelan que estas actitudes se basan en la legitimación de las relaciones de dominación y poder, donde la discriminación de género es parte actuante. Todos los tipos de sexismo “pueden convertirse en una potente combinación para conseguir la subordinación de las mujeres”, donde las mujeres que se adapten mejor a los patrones dispuestos estarán en condiciones de recibir más muestras de sexismo benevolente, mientras aquellas que dan señales de amenazar el estatus masculino recibirán mayores manifestaciones de sexismo hostil.

### **La transversalización de la perspectiva de género en la universidad**

Los hechos de los pasos dados por las instituciones universitarias en la transversalización de la perspectiva de género han sido la implementación de políticas, creación de programas y actividades académicas investigativas que fueron promovidas a través de la “Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: visión y acción” realizada por la UNESCO en 1998, en la cual se invitaba a la incorporación voluntaria de la perspectiva de género en todos sus procesos y dinámicas institucionales (Blanco-Echeverry, 2023). Sin embargo, los compromisos van más allá del ámbito académico y educativo e involucran a todo el aparato gubernamental, siendo que la Agenda 2030 en el ODS número 5 persigue “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” (op. cit.).

El involucramiento del sector universitario es justamente por su posición privilegiada en la sociedad; “la universidad como motor de cambio y transformación social, implica una transversalización de la perspectiva de género en el conocimiento, tanto en su generación como en su transmisión” (Pastor Gosálbez et al., 2020, 164). La transversalización de la perspectiva de género es la herramienta que tienen las instituciones universitarias para “hace[r] operativos los objetivos, los ejes y líneas de acción del Plan de Igualdad de Género” (Contreras Ramírez, 2020).

La transversalidad de la perspectiva de género no es enunciativa, requiere que se incorpore en la planeación de una política institucional y que ésta atraviese aspectos académicos, formativos, administrativos, de difusión cultural y de presupuesto. Consiste en transformar el orden social de género establecido en las familias, en el mercado de trabajo, en las instituciones y en el Estado a partir de incorporar la perspectiva de género en todo el proceso de elaboración e implementación de las políticas públicas. (op. cit., p. 253)

En los siguientes apartes esbozaremos un poco cómo reportan los/las autores/as acerca cómo se observa la transversalización de la perspectiva de género en el ámbito universitario, así como las resistencias y obstáculos que se mantienen en un “contexto de ‘despatriarcalización incompleta’” (Nuño y Álvarez, 2017 citados en Pardo Calvache et al., 2024).

### **Las políticas institucionales para igualdad y equidad de género** Bermúdez-Rico et al. (2021) comentan que:

El propósito central de las políticas institucionales para la equidad de género es aportar a un cambio ético y cultural que contribuya a la ampliación de la democracia en las sociedades contemporáneas, para ello es necesario develar las causas de las inequidades de género en las IES<sup>15</sup>, señalar su carácter multicausal y complejo e identificar los factores estructurales y contextuales que fundamentan los mecanismos que las reproducen. Las políticas de equidad de género constituyen un primer avance en la incorporación de la perspectiva de género en términos institucionales... (Palomar, 2005 op. cit., pp. 226-227)

Por otro lado, Pardo Calvache et al. (2024), han señalado que la finalidad de:

...las políticas de género en las universidades se encaminan hacia un conjunto de estrategias compuesto por acciones y medidas enfocadas en promover la igualdad de género y prevenir la desigualdad, discriminación y el acoso de género. Estas políticas son direccionadas a la educación, sensibilización, inclusión, investigación y representación equilibrada en temas de género; su fomento ayuda para crear un ambiente universitario seguro e inclusivo. (pp. 214-215)

Pero las políticas universitarias para la promoción de la igualdad y la equidad de género no han sido un surgimiento espontáneo, sino que más bien han de responder a la concienciación y sensibilización sobre las problemáticas que provocan las inequidades y desigualdades de género. Así nos lo comenta Blanco-Echeverry (2023), el comienzo de las mismas sucede “cuando un grupo de personas detecta o denuncia un problema que merece ser intervenido a través de un proceso o cuando por voluntades políticas institucionales se decide transformar el rumbo de una situación de interés” (p. 12). Estas políticas

---

15 IES: instituciones de educación superior.

universitarias se constituyen en una oportunidad de crear campus universitarios más democráticos, seguros e incluyentes. Sin embargo, en Latinoamérica, la misma autora reporta la pasividad en la creación de estas políticas en los recintos universitarios del continente, comentando que existe una:

suerte de escepticismo acerca de la envergadura de esta problemática al interior de las universidades, por considerarlos como espacios conformados por personas pacíficas, educadas, progresistas y conscientes, donde el género aparentemente no interfiere en las relaciones humanas que ahí se establecen. (op. cit., p. 12)

No obstante, como ha acotado esta autora, no todas las actividades que se suponen promueven la igualdad y equidad están dentro de las políticas institucionales y esto es debido a la complejidad de las mismas políticas. En tanto que aquello que se busca con las políticas es la transversalización de la perspectiva de género con impacto en todas las estructuras de la institucionalidad universitaria, cuya valoración deseable estará más allá del mero discurso capaz de originar cambios profundos en las personas y en la institución misma.

### **La perspectiva de género como proceso y aporte epistemológico**

La visión de la transversalización de la perspectiva de género es contribuir al enriquecimiento epistemológico gracias a la adopción de representaciones no androcéntricas, perspectivas-otras. Echeverría Echeverría et al. (2022), nos indican que la realización de investigaciones en el ámbito universitario con perspectivas de género tendrían la capacidad de exponer las situaciones de la cotidianidad de hombres y mujeres que hacen vida en las instituciones universitarias, lo que ayudaría a identificar las problemáticas de género, identificar las relaciones asimétricas y hasta aquellas situaciones de violencia sutiles que pueden sucederse en estos ámbitos. Miralles-Cardona et al. (2020) explican que los estudios relacionados:

Constituyen un medio para integrar la PG<sup>16</sup> en la docencia universitaria, a la vez que una herramienta para cuestionar y reconstruir significados, a menudo, ocultos o dados por superados en relación al género... La PG ofrece una nueva mirada que enriquece los procesos epistemológicos de creación del conocimiento y otorga nuevas herramientas para el análisis crítico y la comprensión de los problemas originados en la desigualdad. (p. 235)

---

16 Perspectiva de Género.

La mirada de la perspectiva de género no solo se restringe exclusivamente a las mujeres, sino que responde a concepciones del mundo y la vida, pues como lo expresan Barba Rincón et al. (2020), “la perspectiva de género opta por una concepción epistemológica que se aproxima a la realidad desde las miradas de los géneros y sus relaciones de poder” (p. 192). Definitivamente diremos que suscribimos lo dicho por Bolla y Rocha (2020), sobre que las epistemologías feministas son unas epistemologías radicales sistematizadas por Maffía (2007, citada por Bolla y Rocha, 2020), cuyos aportes de estas formas de llegar al conocimiento “proporcionan claves metodológicas para repensar la enseñanza de la ciencia y de la filosofía en el nivel universitario” (p. 12), que buscan recuperar la memoria de las contribuciones femeninas a las ciencias, analizar la invisibilización histórica de las mujeres en el ámbito académico, las mujeres en el discurso académico-científico, el androcentrismo científico, así como los procesos que se esgrimen en pro de la validación y legitimación científica, valores, métodos y prácticas femeninas y sexistas en las ciencias, entre otras aproximaciones.

### **Los estudios de género**

Los estudios de género van más allá de solo el colectivo femenino y se han ampliado de tal forma que abarcan también la comprensión de las expresiones relativas a la pluralidad de las orientaciones sexuales, mediante enfoques multidisciplinarios y multidimensionales que permitan la comprensión de los fenómenos sociales, así como las dimensiones políticas y sociales de las desigualdades, la subordinación, opresión, identidades de género no hegemónicas, incluidas las dimensiones de raza y sexualidad (Bermúdez-Rico et al., 2021). La importancia de los estudios de género en los ámbitos universitarios radica en el favorecimiento sobre la comprensión de conductas, modos de pensamiento, modos de actuación, así como de las expresiones culturales y sociales en tema de género, como estas se manifiestan en el ámbito universitario, incluidas las participaciones e inserciones de las mujeres en la investigación, docencia, cargos administrativos y su actuación en la toma de decisiones (Pardo Calvache et al., 2024).

### **Obstáculos y resistencias a las políticas universitarias de género**

Existe la creencia de que las instituciones universitarias son espacios “conformados por personas pacíficas, educadas, progresistas y conscientes” (Blanco-Echeverry, 2023, p.12), donde parece que fuesen innecesarios el examen y reflexión sobre las cuestiones de género y las desigualdades. La

autora lo asume como una situación alarmante en Latinoamérica, pues en muchas instituciones universitarias se califican a las políticas de igualdad y equidad de género en general como innecesarias. Tal nos explica, no todas las acciones en pro de la equidad e igualdad de género en las universidades forman parte de una política, dada la complejidad de la realización e implementación de una política de estas características.

A ello se refiere también Fuentes Vásquez (2022), cuando habla sobre que no necesariamente las instituciones universitarias cumplen con verdaderos protocolos con enfoques de género, dado que son múltiples los fenómenos de violencia de género que se dan en estos ámbitos. La promulgación de normativas por sí solas no son garantía de su cumplimiento, por eso se hará necesario el seguimiento, control y monitoreo de las acciones en busca de su acatamiento (Bermúdez-Rico et al., 2021).

### **Los observatorios de género**

La creación y funcionamiento de los observatorios de igualdad y equidad de género en las universidades se vislumbran como una oportunidad para contribuir a la sistematización y consolidación de la información en datos, fortalecer la investigación y la producción de conocimientos en los temas de desigualdades e inequidades de género (Bermúdez-Rico et al., 2021; Fuentes Vásquez, 2022). En estos observatorios se pueden incluir variedad de tópicos que permitan mejorar prácticas, así como establecer reglamentaciones y leyes que incrementen los progresos esperados hacia la igualdad.

### **La necesidad de más capacitación y sensibilización**

Varios/as autores/as en esta revisión han abogado por la necesidad de la transversalización del enfoque de género en todos los ámbitos y espacios de la vida universitaria. Entre ellos podemos mencionar a Lara Rodríguez et al. (2020), quienes llaman la atención sobre los vacíos que existen en la implementación de políticas con enfoque de género, sino también en la necesidad de que estas políticas se construyan como parte de una estrategia institucional y de cómo la formación que se recibe en los estudios universitarios tiene gran influencia en el ejercicio profesional. La construcción de una política con enfoque de género requiere de cambios profundos en las políticas, cultura institucional y las prácticas en las universidades (Contreras Ramírez, 2020). Son razones para promover la formación de la comunidad universitaria: “la universidad no puede permanecer inamovible y distraída en otros asuntos por más tiempo” (Miralles-Cardona et al., 2020, p.250).

En este sentido, la formación de una masa crítica en las universidades es un reto de gran importancia para la verdadera institucionalización (Fuentes Vásquez, 2022). Los programas de sensibilización y capacitación son instrumentos de intervención en los sistemas universitarios para combatir la violencia de género (Vázquez Laba et al., 2022), además que hacen parte en los desarrollos de protocolos para atender la violencia de género (Echeverría Echeverría et al., 2022). Todo ello se formula como parte de una estrategia integrada e integral que visualiza la atención de todos aquellos fenómenos y establecimientos donde operan las inequidades y desigualdades, para cambiar a través del pensamiento crítico e informado las relaciones sociales a aquellas para el camino a la igualdad y la equidad en el ámbito universitario y en la vida ciudadana.

### **Investigación con perspectiva de género**

La investigación en materia de género es también un dispositivo de denuncia (Brito Rodríguez et al., 2020), y de creación de conocimiento, como ya hablamos en la sección de la epistemología de género. Podemos indicar las contribuciones que han tenido las investigaciones con perspectiva de género en temas como la discriminación, los sesgos y estereotipos de género en las ciencias (Pastor Gosálbez et al., 2020). Con la investigación se busca contribuir a través de posturas teóricas y metodológicas a la incorporación y transversalización de la perspectiva de género en las universidades, que permita la transformación en lo curricular, en las prácticas pedagógicas y en la cultura institucional que se sabe androcéntrica y patriarcal (Fuentes Vásquez, 2022).

Los estudios e investigaciones con perspectiva de género han de servir de insumo para la formulación y revisión constante de las políticas universitarias de igualdad y equidad, así como de escenario para la reflexión sobre los problemas de la violencia de género (Barba Rincón et al., 2020), o en todos sus ámbitos de influencia, como en el caso de extensión universitaria (Velazco Fajardo et al., 2022). Por último, dada la complejidad de los fenómenos por ejemplo en el artículo de Vázquez Laba et al. (2022), se propone una tipología de violencias de género, lo cual es una muestra de cómo contribuye la investigación no solo a la comprensión de los fenómenos de las desigualdades y sus posibilidades de medición, toda vez que son insumos, como ya se dijo, al fortalecimiento de las políticas universitarias de promoción de la igualdad y equidad de género.

## **Reflexión final**

En esta revisión nos hemos formulado cuatro preguntas en función de la categoría central de la perspectiva de género en las políticas universitarias para la promoción de igualdad y equidad. Podemos indicar que a partir de los/as autores/as consultados/as pudimos construir algunas de las respuestas que necesitábamos dar a estas interrogantes para observar cuáles, dónde y cómo están actuando actualmente las políticas universitarias que promueven la igualdad y la equidad de género en el ámbito universitario dentro de la exploración acometida.

A la pregunta ¿A qué factores se deben las manifestaciones de inequidad de género? Podemos decir que las expresiones de inequidad se dan a través del relacionamiento social y que se conforman en los imaginarios y costumbres, donde se asignan roles sexuados a hombres y mujeres, y están expresos en relaciones asimétricas de poder. Esto trae como respuesta tratos parcializados y sesgados, siendo la primera parte donde se ensamblan las desigualdades.

Al cuestionamiento ¿Cuáles son los procesos sociales que hacen que se manifieste esta inequidad? Respondemos que aquellos procesos sociales que promueven estas inequidades se expresan a través de costumbres, de la cultura. En el caso de las instituciones universitarias dado que están insertas en un aparataje social, todos los aspectos sociales, culturales, religiosos juegan a favor de mantener y legitimar las inequidades de género. Las múltiples expresiones de la violencia de género, los sesgos, sexismo, segregación laboral, entre otros, son algunas de estas. Veremos que la materialización será la segregación en trabajos subvalorados, la inaccesibilidad de las mujeres a puestos de trabajo, al ejercicio de profesiones y/o crecimiento profesional que redundaría en el mejoramiento de sus condiciones económicas y financieras, legitimando las condiciones de desventajas con respecto a los hombres.

En cuanto a ¿Cómo ha sido la formulación de políticas universitarias de equidad e igualdad de género? Tenemos que responder que se ha venido avanzando, en algunas formas muy tímidamente, pero que requiere de una aceleración importante si se quiere el logro de las metas de igualdad y equidad que se han delineado internacionalmente. Se ha visto que la institucionalidad universitaria mantiene limitaciones y resistencias a incluir el tema de la transversalización de la perspectiva de género en todas sus estructuras y estamentos. Esto se explica debido a que la universidad es reproductora del sistema en el que está inserta, no es un ente aislado, por lo que encontramos en los estudios que hemos consultado sobre la existencia real y tangible de las

violencias de género en todos los niveles y ámbitos del contexto académico. Es ineludible que produzca la reflexión necesaria si se quieren ver más cambios. Por eso los/as autores/as abogan por su incorporación en el currículum obligatorio, la formación y sensibilización, en la cultura organizacional universitaria, la epistemología y la investigación desde la perspectiva de género.

Por último, en la interrogante sobre ¿Qué hace falta trabajar para lograr la equidad plena en el entorno universitario? Diremos que, aunque hay avances significativos, queda un largo camino aún por recorrer. Se requiere urgentemente más medición, más toma de datos, más estudios, más reflexión, más promoción del pensamiento crítico, más investigación, más sensibilidad, más empatía, aunado a más voluntad política para su verdadera implementación y operacionalización por parte de las autoridades universitarias.

En este estudio no pretendimos de ningún modo exhaustividad. El tema de género es uno de gran riqueza y presenta diversidad de matices, siendo una buena oportunidad para el crecimiento epistemológico de las ciencias en general. En la muestra estudiada se ha introducido algunos sesgos entre ellos el rango de años de la revisión que es bastante corto (51 meses), que no necesariamente reflejen las tendencias investigativas, ni indefectiblemente dan cuenta de todos los trabajos e investigaciones hechos sobre el tema, sumado a las limitaciones introducidas de solo ubicar artículos alojados en la plataforma REDALYC.

En los artículos revisados encontramos que existen preocupaciones por más estudios en ámbitos tradicionalmente masculinizados en la academia, como el caso de las carreras STEM, la educación física, las carreras militares y las estructuras de poder en la universidad. Se denota, además, la exigencia de más voluntad política y de acciones menos laxas para alcanzar la verdadera transversalización de las políticas universitarias de género, si lo que se quiere es superar todas las formas de violencia, asimetrías del poder y dominación, hacia el logro de objetivos superiores que pasan por la formación ciudadana, convivencia, igualdad, equidad e inclusión para conseguir la sociedad efectivamente democrática que se busca.

## Referencias

Barba Rincón, Ángel Nemecio; Gutiérrez Quintero, Beatriz; Moreno Echavarría, Graciliana y Oróstegui Durán, Sandra Liliana (2020). Prácticas políticas y formación ciudadana con perspectiva de género. Análisis de algunas universidades de Bucaramanga, Colombia. *Investigación y Desarrollo*, (Enero-Junio de 2020). 28(1), 185-226. <https://doi.org/10.14482/indes.28.1.305.3>



- Barberá, T., Dema, C. M., Estellés, S., & Devece, C. (2011). Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. *5th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management XV Congreso de Ingeniería de Organización* (pp. 986-995). Cartagena.
- Bejarano, J. (2021). *Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. Naciones Unidas. Naciones Unidas CEDAW/C/VEN/9.
- Bermúdez-Rico, Rosa Emilia; Melo-Morales, Paola Julieth, y Cardona-Saldarriaga, Ana María (2021). Observatorios para la equidad de género y diversidades en instituciones de educación superior en Colombia. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Colombia)*, 17(1), 224-243. <https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.1.11>
- Blanco-Echeverry, María del Pilar (2023). Emergencia y urgencia de las políticas de género universitarias en Colombia. *Prospectiva. Revista de Trabajo Social e intervención social* (Enero-Junio de 2023). (35 e20512225). <https://doi.org/10.25100/prts.v0i35.12225>
- Bolla, Luisina y Rocha, Milagros María (2020). Género y currículum en disputa. Reflexiones sobre prácticas y saberes universitarios. *Revista Tempo e Argumento*, 12(30), 2-22. <https://doi.org/10.5965/2175180312302020e0207>
- Brito Rodríguez, Sonia; Basualto Porra, Lorena y Posada Lecompte, Margarita (2020). Percepción de prácticas de discriminación, exclusión y violencia de género en estudiantes universitarias. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 6 (e473), 1-36. <https://doi.org/10.24201/reg.v6i0.473>
- Carrero Planes, Virginia; Soriano Miras, Rosa & Trinidad Requena, Antonio (2012). *Teoría Fundamentada Grounded Theory El desarrollo de la teoría desde la generalización conceptual* (Segunda revisada ed.). Madrid, España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- CEPAL ONU. (2024). *La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la Agenda Regional de Género en América Latina y el Caribe*. Indicadores de Género a 2023. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Santiago: Publicaciones de la CEPAL. [www.cepal.org/es/publications](http://www.cepal.org/es/publications)

- Contreras Ramírez, Cecilia Paz (2020). Transversalizando la perspectiva de género en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales: el proyecto de la Unidad de Género, la erradicación de la violencia de género y la ruta hacia la igualdad sustantiva. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, (Septiembre-Diciembre de 2020). *LXV* (240), 233-259. <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.240.76629>
- Dinamarca-Noack, Consuelo y Trujillo-Cristoffanini, Macarena (2021). Educación superior chilena y violencia de género: demandas desde los feminismos universitarios. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, (Mayo-Agosto de 2021). *19*(2), 191-212. <https://doi.org/10.11600/rlesnj.19.2.4537>
- Echeverría Echeverría, Rebelín; Evia Alamilla, Nancy Marine y Carrillo Trujillo, Carlos David (2022). Sistematización de experiencias: construcción de un protocolo universitario para atender la violencia de género en la UADY. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, (Julio-Diciembre de 2022). *VI* (56), 268-300. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88471109009>
- Fuentes Vásquez, Lya Yaneth (2022). Feges: oportunidades y retos hacia la equidad de género en la educación superior en Colombia. *Nómadas*, (Enero-Diciembre de 2022), *56*, 111-129. <https://doi.org/10.30578/nomadas.n56a6>
- García Muñoz, Cecilia, Navarrete Torres, María, & Cruz Sánchez, Zoily (2021). Equidad e igualdad de género en las organizaciones. En E. Espinosa Infante, *Género y organizaciones: visibilizando a las mujeres* (págs. 33-58). Biblioteca de Ciencias Sociales y Humanidades. Colección Administración. Serie Estudios. <https://doi.org/10.24275/uama.8714.8872>
- Guerrero Vela, Brenda Viviana (2020). Equidad de género, un reto de la educación superior pública. *Crítica y Derecho: Revista Jurídica*, (julio-diciembre de 2020) *I*(1), 13-23. <https://doi.org/10.29166/criticayderecho.v1i1.2444>
- Lara Rodríguez, Luis Manuel; Juárez Lozano, Ricardo y Balderas Domínguez, Jorge (2020). La formación de género en movimiento. Modelo-política de género en la UACJ y su desarrollo en la Licenciatura de Entrenamiento Deportivo en Ciudad Juárez. *Educación Física y Ciencia*, (Octubre-Diciembre de 2020), *22*(4), 1-18. <https://doi.org/10.24215/23142561e155>

- León, Carmen María y Aizpurúa, Eva (2020). ¿Persisten las actitudes sexistas en los estudiantes universitarios? Un análisis de prevalencia, predictores y diferencias de género. *Educación XXI*, 23(1), 275-296. <https://doi.org/10.5944/educXX1.23629>
- Marcano, Daissy (2020). *Análisis de la equidad de género en las actividades académicas en Venezuela*. Programa de las Naciones unidas para el Desarrollo.
- Massaccesi, Mariana (2024). Negocios sustentables y prácticas para la igualdad de género. *Taller: ONU Mujeres*, (18 de abril de 2024), 25. Argentina.
- Meza-Mejía, Mónica, Villarreal-García, Mónica, & Ortega-Barba, Claudia (2023). Women and Leadership in Higher Education: A Systematic Review. *Social Sciences*, 12(555), 1-13. <https://doi.org/10.3390/socsci12100555>
- Ministerio del Poder Popular de Planificación. (2020). *Agenda Programática de las Mujeres y la Igualdad de Género*. Plan de la Patria 2025.
- Miralles-Cardona, Cristina; Cardona-Moltó, María Cristina y Chiner, Esther (2020). La perspectiva de género en la formación inicial docente: estudio descriptivo de las percepciones del alumnado. *Educación XXI*, 23(2), 231-257. <https://doi.org/10.5944/educXX1.23899>
- Muratori, Marcelay Zubieta, Elena (2021). Estereotipos de género, sexismo ambivalente y dominancia social en estudiantes universitarios civiles y militares. *Anuario de Investigaciones*, 28(1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369170422039>
- Pardo Calvache, César Jesús; Muñoz-Zambrano, Isabel y Suescún Monsalve, Elizabeth (2024). Percepciones sobre igualdad, inclusión y liderazgo de género en estudiantes de una universidad pública de Colombia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte* (71), 212-244. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n71a10>
- Pastor Gosálbez, Inma; Acosta Sarmiento, Ana; Torres Coronas, Teresa, y Calvo Merino, María (2020). Los planes de igualdad en las universidades españolas. Situación actual y retos de futuro. *Educación XXI*, 23(1), 147-172. <https://doi.org/10.5944/educXX1.23873>

- Pedroza Flores, Renéy Villalobos Monroy, Guadalupe (2009). Políticas compensatorias para la equidad de la educación superior en Argentina, Bolivia y Venezuela. *Revista de la Educación Superior*, (octubre-diciembre de 2009), XXXVIII (4)(152), 33-47. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60416812003>
- Ruiz-Ruiz, Marcos Fernando; Noriega-Aranibar, María Teresa y Pease-Dreibelbis, María Angélica (2021). Brecha de género en la graduación de ingenieras industriales peruanas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII (4), 341-358. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28069360024>
- Trinidad Requena, Antonio, Carrero Planes, Virginia, & Soriano Miras, Rosa (2006). *Teoría Fundamentada “Grounded Theory” La construcción de la teoría a través del análisis interpretacional* (Primera ed.). Madrid, España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Vázquez Laba, Vanesa; Pagnone, Melina y Solís, Laura (2022). Tipología de violencia de género para el sistema universitario argentino. *Millcayac*, IX (16), 153-172. <https://doi.org/10.48162/rev.33.031>
- Velazco Fajardo, Yalenis; Lara Espina, Ismary; Hernández Álvarez, Regla María; Alonso Triana, Lenay Ramos Fundora, Heidi (2022). La prevención de la violencia de género desde la extensión universitaria en la formación médica matancera. *Masqedós*, 7(7), 1-11. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=702273133005>
- Wolfswinkel, Joost, Furtmueller, Elfi, & Wilderom, Celeste (2011). Using grounded theory as a method for rigorously reviewing literature. *European Journal of Information Systems*, 1(11), 1-11. <https://doi.org/10.1057/ejis.2011.51>