



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898476*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

Año: X Número: 1 Artículo no.:49 Período: 1ro de septiembre al 31 de diciembre del 2022.

TÍTULO: Una mirada rápida a la Igualdad de Género en la Educación Superior Pública de Tamaulipas.

AUTORAS:

1. Máster. Carolina Landero Pérez.
2. Dra. Cynthia Marisol Vargas Orozco.

RESUMEN: En la búsqueda de una sociedad que trate como entes iguales a hombres y mujeres, en todas las áreas de nuestra construcción social, debemos considerar que la exclusión y la discriminación, puede distinguir la variable género en ella, no visible en todas las áreas, pero que en la educación es de especial atención y prevención respondiendo a una responsabilidad y retribución social entre la Universidad y la sociedad a la cual sirve. Este estudio tiene como objetivo identificar el nivel de participación de mujeres en la Educación Superior de la entidad Tamaulipeca a través del análisis mediante técnicas estadísticas descriptivas y de correlación con información de Universidades Públicas de ANUIES, CONACyT, INEGI, ONIGIES y UNESCO.

PALABRAS CLAVES: género, paridad, desigualdad, educación superior, universidad pública.

TITLE: A quick look at Gender Equality in Public Higher Education in Tamaulipas.

AUTHORS:

1. Master. Carolina Landero Pérez.
2. PhD. Cynthia Marisol Vargas Orozco.

ABSTRACT: In the search for a society that treats men and women as equal entities, in all areas of our social construction, we must consider that exclusion and discrimination can distinguish the gender variable in it, not visible in all areas, but that in education it is of special attention and prevention, responding to a responsibility and social retribution between the University and the society it serves. This study aims to identify the level of participation of women in Higher Education in the Tamaulipas entity through analysis using descriptive statistical techniques and correlation with information from Public Universities of ANUIES, CONACyT, INEGI, ONIGIES and UNESCO.

KEY WORDS: gender, parity, inequality, higher education, public university.

INTRODUCCIÓN.

La educación superior se ha acrecentado en todos los diversos países, y con ello se ha desarrollado tanto la docencia como la investigación; sin embargo, aún existen brechas de género para sus participantes tanto estudiantes como docentes.

Es necesario comprender que debemos de atender la situación de género en las diversas esferas de una sociedad, que incluye a las universidades, para lograr una nación próspera y sostenible, cuya igualdad de género está considerada en el objetivo 5 de los comprendidos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la Organización de Naciones Unidas (ONU, 2022).

Derivado de esto, el Instituto Mexicano de la Juventud del Gobierno de México considera al ODS 5 de “vital importancia para las mujeres jóvenes y niñas, ya que requieren al igual que toda persona la

facilidad del acceso a la educación, al trabajo, la atención médica, y a las decisiones políticas y económicas” (IMJUVE, 2022).

Además, en los objetivos 2, 3 y 4 de la Estrategia Nacional de Seguridad Pública, establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, aprobada por el Senado de la República y publicada en el Diario Oficial de la Federación (SEGOB, 2019): “Garantizar empleo, educación, salud y bienestar”, “Pleno respeto a los derechos humanos” y “Regeneración ética de las instituciones y de la sociedad”, sin olvidar, que al hablar sobre género, es hablar de las relaciones socioculturales entre el hombre y la mujer, desde un constructo tanto multidisciplinar como interdisciplinar, que permita a ambos géneros considerarlos como iguales; un enfoque desde diversas perspectivas y no solo desde el enfoque del “feminismo cultural”, el cual “sustenta la afirmación de que existe una naturaleza o esencia femenina, la cual reivindican para revalorizar los atributos femeninos menospreciados” (González Jiménez, 2009).

Es común escuchar o leer que opiniones como la expresada por Bachelet, Michelle (2021): “El patriarcado se empeña en excluirnos. Debemos resistir, en solidaridad y sororidad con las demás mujeres y con todos los damnificados por la discriminación y la opresión”, citada por (Naciones Unidas, 2021); sin embargo, se debe considerar que cada sociedad puede tener bases diferentes, problemas diferentes, criminalidad diferente y no se debe generalizar al respecto del tema, pero no olvidando que se pueden presentar parteaguas en instituciones sin importar su prestigio, calidad, o, constitución pública ó privada.

Los estudios de género deben analizar las distintas interpretaciones sociales con respecto del sexo, en las cuáles se consideran implícitas en las transformaciones de la dinámica del “poder” marcada a través de la diferencia sexual, que se generan con y por desigualdades sociales en distintas esferas, como en la educación.

Las dimensiones para el análisis consideran los aspectos objetivos y subjetivos, transversal y longitudinal, expresados del complejo ámbito de la educación superior, de tal forma que identifica dentro del constructo sus delimitaciones, obstáculos y dificultades de la “participación de las mujeres en la vida universitaria, y particularmente, el avance en sus trayectorias académicas” (Buquet Corleto, 2016).

Tal y como lo expresa la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, la desigualdad de género representa un desafío ante el “estado moderno”, impidiendo con ello que se obtenga la igualdad de derechos, considerando que a lo largo de la historia se ha visto y construido la participación femenina discriminatoriamente, la cual desafortunadamente aún persiste en nuestra realidad histórica tanto social como educativa, “a pesar de que las normas nacionales e internacionales reconocen que hombres y mujeres son iguales, y por lo tanto, tienen los mismos derechos” (CNDH México, 2020). Además de observar la comunidad estudiantil, debemos identificar el techo de cristal, el cual consiste en la limitación velada del ascenso laboral de las personas, por cuestiones ajenas al desempeño, dentro de las organizaciones, limitados profesionalmente, con barreras laborales o administrativos difícil de traspasar y de seguir avanzando en su trabajo; es importante considerar, que este obstáculo está mayormente presente en las mujeres, en donde se ven orilladas a impulsar acciones para generar un cambio a favor de la igualdad de género (CONAVIM, 2019).

La pandemia generada por el virus *SARS CoV 2*, que “se detectó por primera vez en diciembre del año 2019, en la ciudad Wuhan de la República Popular China” (SEGOB, 2021), con “un brote de neumonía denominado como la enfermedad por coronavirus COVID-19, la cual se ha expandido y consecuentemente está afectando diversas regiones de otros países, entre los que se encuentra México” (SEGOB, 2020), ha acrecentado la observancia de género en las instituciones de educación superior, a partir de la cuarentena iniciada en nuestra república el 23 de marzo en todo el sector educativo, sin olvidar que una semana antes, el 17 de marzo, se suspendió en el sector de educación

básica, con el *acuerdo número 02/03/20*: “por el que se suspenden las clases en las escuelas de educación preescolar, primaria, secundaria, normal y demás para la formación de maestros de educación básica del Sistema Educativo Nacional, así como aquellas de los tipos medio superior y superior dependientes de la Secretaría de Educación Pública” (SEGOB, 2020).

Considerando que la Organización Internacional del Trabajo indica que en el año 2018 “el índice actual de participación de las mujeres en la población activa en el mundo se aproxima al 49%. En cambio, el de los hombres es del 75%” (OIT, 2021).

El confinamiento sanitario generó un “impacto negativo en la ocupación y en las condiciones laborales de las mujeres” según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe; una disparidad de género, que conlleva en su mayoría a que sean las mujeres quienes aparte de su trabajo online, estén al cuidado del hogar, de los menores y de los adultos mayores (CEPAL, 2021).

DESARROLLO.

Para comprender la Transversalidad y la Longitudinalidad es necesario observar tanto los antecedentes internacionales y nacionales, y el panorama en el cual nos enfrentamos sobre Estudios de Género en las Instituciones de Educación Superior (IES) en México:

- Académica (Producción y transmisión del conocimiento): Investigación, Formación de recursos humanos, y Docencia. (Buquet Corleto A. , 2021).
- Política (Transformación de las relaciones de género): Desigualdades, Institucionalización, e Igualdad sustantiva. (Buquet Corleto A. , 2021)

Panorama Internacional.

Al revisar la literatura pertinente a la paridad de género en la educación superior, nos podemos percatar de una ausencia de estadística, siendo la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), quien presenta información al respecto.

La tasa bruta presentada en el Informe *Hacia el acceso universal a la educación superior: tendencias internacionales* de la UNESCO (2020), en el cual se observa la tendencia global en la educación superior, apreciándose incremento en la matriculación: “Entre 2000 y 2018, la tasa bruta de matriculación en la enseñanza superior a nivel mundial aumentó del 19% al 38%” (UNESCO IESALC, 2020). Además, se da a conocer que: La matrícula de los hombres aumentó del 19% al 36%, mientras que la de las mujeres pasó del 19% al 41%, siendo las principales beneficiarias del aumento del acceso a la educación terciaria en el mundo. La población más pobre sigue rezagada, con un 10% en el acceso a la educación superior frente a un 77% del sector de más altos ingresos (UNESCO IESALC, 2020).

Hemos apreciado incremento en el porcentaje de mujeres que se matriculan en Universidades; sin embargo, el profesorado, los cargos de responsabilidad o de mandos, y los de rectorados, se encuentran aún mayoritariamente en manos del género masculino.

Al hablar del acceso a cargos directivos dentro de las IES, la UNESCO (2020) indica que en Europa la media de ocupación en estos mandos directivos es del 12%, en la Asociación Europea de Universidades (22 de 46 países) no existe institución con rectora; en Suecia, Noruega y Finlandia se observa un tercio de ocupación femenina, y en nueve países de América Latina (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Panamá, Perú y Venezuela) existe un 18% de mujeres rectoras (UNESCO IESALC, 2020).

Con respecto al tema de la investigación, la UNESCO permite apreciar la paridad de género alcanzado por uno de cada cinco países (citado por Infobae, 2017), indicando que: El 28% de los puestos científicos de investigadores son ocupados por mujeres. A pesar de que el número de mujeres que se inscriben en la universidad para estudiar carreras como Ciencias Naturales, Ingeniería, Tecnología, Ciencias Sociales, Humanidades y Ciencias Agrícolas va en aumento, todavía se encuentra pendiente

en el mundo de la ciencia -al igual que en el ámbito de las corporaciones- que las mujeres constituyan los cargos más altos desde investigador hasta líderes de proyectos (Infobae, 2017).

A pesar de quedar demostrado la excelente capacidad para la investigación de ambos géneros, se presenta una brecha salarial percibida por cada género, en el estudio llamado "*Cuando las mujeres prosperan 2017*, liderado por la organización Mercer, demostró tras un relevamiento en América Latina que las mujeres en el campo laboral suelen presentar una brecha salarial de género del 17%" (citado por Infobae, 2017).

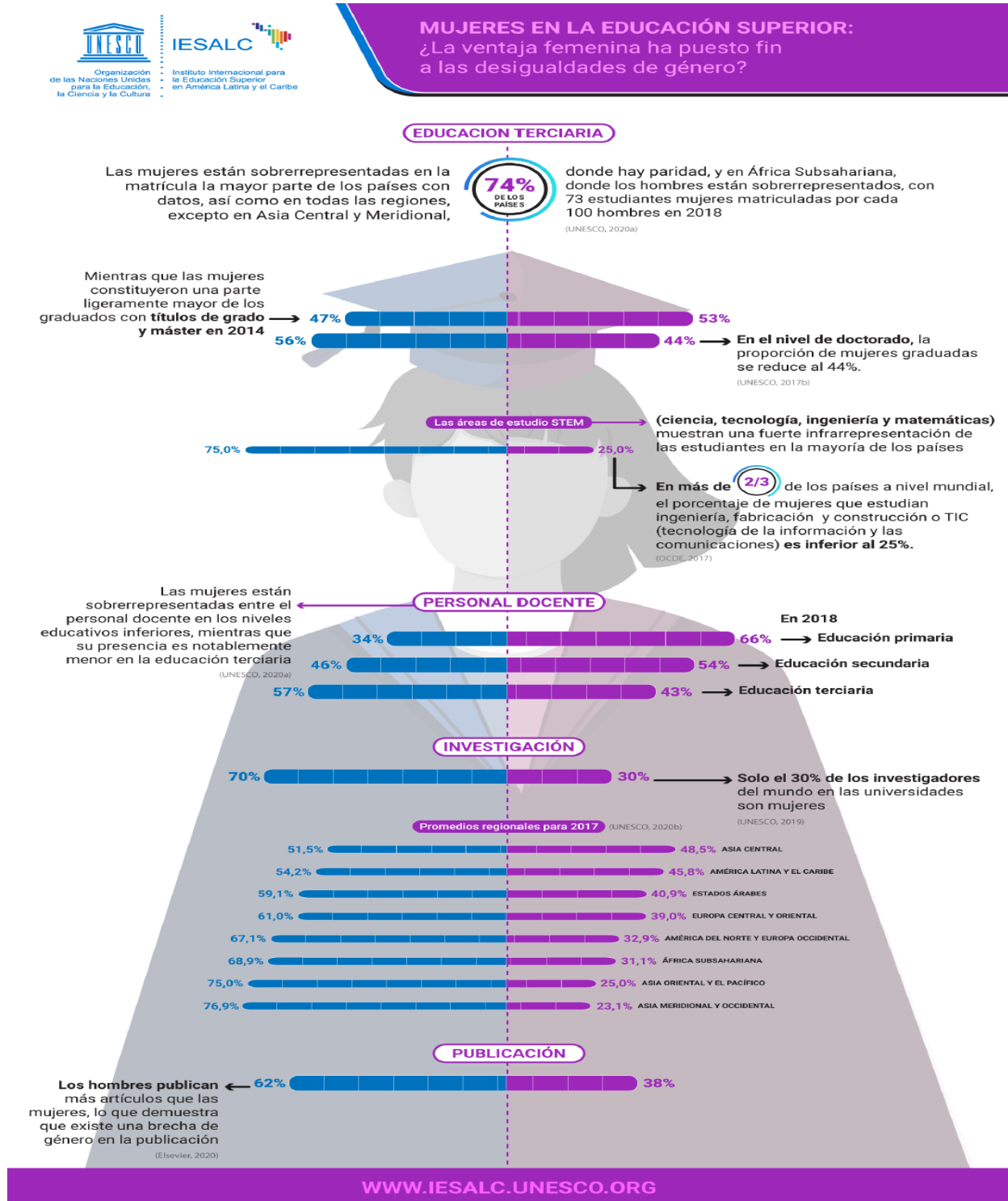
Panorama nacional.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura a través del Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe da a conocer el Informe sobre desigualdad de género en la educación superior, dando a conocer como puntos principales (UNESCO, IESALC, 2021): Las mujeres constituyeron un porcentaje levemente mayor (53%) de los graduados de pregrado y máster en 2014, pero a nivel de doctorado la proporción de mujeres graduadas se reduce al 44%. Sólo el 30% de los investigadores universitarios del mundo son mujeres. Las mujeres están sobrerrepresentadas entre los miembros del personal docente de los niveles de educación más bajos: en 2018, las mujeres representaban el 43% de los profesores en la educación terciaria, frente al 66% y el 54% en la educación primaria y secundaria, respectivamente (Ver figura 1). El informe recomienda a las instituciones de educación superior que se comprometan a ser la plataforma para impulsar un mayor liderazgo femenino.

El informe presentado por la Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES) da a conocer datos de sus criterios de evaluación con respecto de los siguientes ocho ejes que regulan y reflejan las relaciones de género en la búsqueda de los principios de inclusión, diversidad y trato igualitario de la universidades: "legislación, igualdad de

oportunidades, corresponsabilidad, estadísticas, lenguaje, actividades de sensibilización, estudios de género y no violencia” (ONIGIES, 2021).

Figura 1. Participación femenina en la educación superior.










Nota: En el gráfico se aprecia un comparativo de la participación en las Universidades por consideración de la variable de género. Tomado del Informe de UNESCO IESALC que afirma que la desigualdad de género en la educación superior sigue siendo un problema universal (UNESCO, IESALC, 2021).

El ONIGIES (2021) permite conocer de un análisis que en nuestra república mexicana las Instituciones de Educación Superior (IES) carecen de los mecanismos que permitan garantizar la igualdad de género; en el análisis de 40 universidades (públicas y privadas) en el año 2017 y 52 IES del año 2018 al 2020, se advierte que “la mayoría solo alcanza un nivel intermedio en cuanto a legislación, sensibilización, lenguaje y estudios de género para evitar este tipo de violencia” (Vázquez Zárraga, 2021).

El Índice de Igualdad de Género de las IES México, obtenido en el Informe General del ONIGIES (2021), considerando una puntuación de 0 a 5, (en donde 0 indica Avance nulo, 0 – 0.99 Avance muy bajo, 1 – 1.99 Avance bajo, 2 – 2.99 Avance intermedio, 3 – 3.99 Avance en vías de consolidación, 4 – 4.99 Avance significativo y 5 indica Avance consolidado), fue de 1.6, desglosado de la siguiente forma:

Tabla 1. Índice del grado de incorporación de la perspectiva de género en IES mexicanas.

7 Ejes temáticos de IES.	Índice de Igualdad de Género IES Méx.				
		2017	2018	2019	2020
Legislación con perspectiva de género (Normatividad institucional, Órganos de igualdad de género, Planes de igualdad de género, Recursos financieros para el impulso de la igualdad de género).		1.5	1.3	1.4	1.6
Corresponsabilidad familiar (Programas de corresponsabilidad).		0.6	0.9	0.8	1.1

Estadísticas y diagnósticos con enfoque de género (Bases de datos e informes con perspectiva de género, Encuestas y diagnósticos con perspectiva de género).		1.4	1.3	1.4	1.4
Lenguaje incluyente y no sexista (Lenguaje con perspectiva de género).		2.3	2.3	2.4	2.7
Sensibilización en género (Educación en igualdad de género, Sensibilización en género).		2.0	1.3	1.7	1.7
Investigaciones y estudios de género (Cursos curriculares en Estudios de Género, Investigación con perspectiva de género).		1.7	1.2	1.3	1.4
No violencia (Atención de casos de violencia de género, Prevención de la violencia de género).		1.5	1.7	2.6	2.8
Resultado general de las IES		1.6	1.4	1.7	1.8

Nota. Comparativo de la incorporación de la perspectiva de género en la estructura, normatividad y funciones en las IES mexicanas del año 2017 al 2020, donde el puntaje Máximo es 5. Elaborado con datos del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES, 2021).

En los datos presentados por la ONIGIES (2021), aparte de los 7 ejes temáticos, se identifica el Eje Igualdad, con la finalidad de detectar formas de segregación por sexo en diferentes áreas, nombramientos y niveles de las poblaciones administrativa, académica y estudiantil de las IES, contabilizando la variable en una distribución poblacional.

En éstos se observa que de los datos correspondiente a la población estudiantil de Licenciatura obtuvo una igualdad en el año 2017 en el 82.86% de las IES, en el año 2018 de 80%, en el año 2019 del 82.61% y en el año 2020 del 84.78%.

Con respecto de los datos de igualdad de la Población estudiantil de Posgrado en el año 2017, el dato porcentual es del 90% de las IES, en el año 2018 de 82.98%, en el año 2019 del 83.33% y en el año 2020 del 86.96%. Cuando se hace referencia a los datos de igualdad en el Personal Administrativo se observa que en el año 2017 fue del 78.95% del total de IES, en el año 2018 de 80.43%, en el año 2019 del 87.50% y en el año 2020 del 91.49%. En la distribución correspondiente al Personal Académico, en el año 2017 fue del 76.32% del total de IES, en el año 2018 de 76.60%, en el año 2019 del 73.08% y en el año 2020 del 79.59%.

En el concentrado de la Tabla 2, se puede observar, que aparte de los datos de distribución que contribuyeron al porcentaje de las variables, se observa también el rubro correspondiente a la distribución poblacional de autoridades; sin embargo, únicamente se presenta datos del año 2017, el cual comprende el 37.50% de IES con igualdad en Cuerpos Colegiados, 32.50% de IES con igualdad en Coordinaciones Académicas y el 33.33% de IES con igualdad en Dirección Administrativa; publicados por el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES, 2021) (Ver Figura 2, para análisis desglosado por IES).

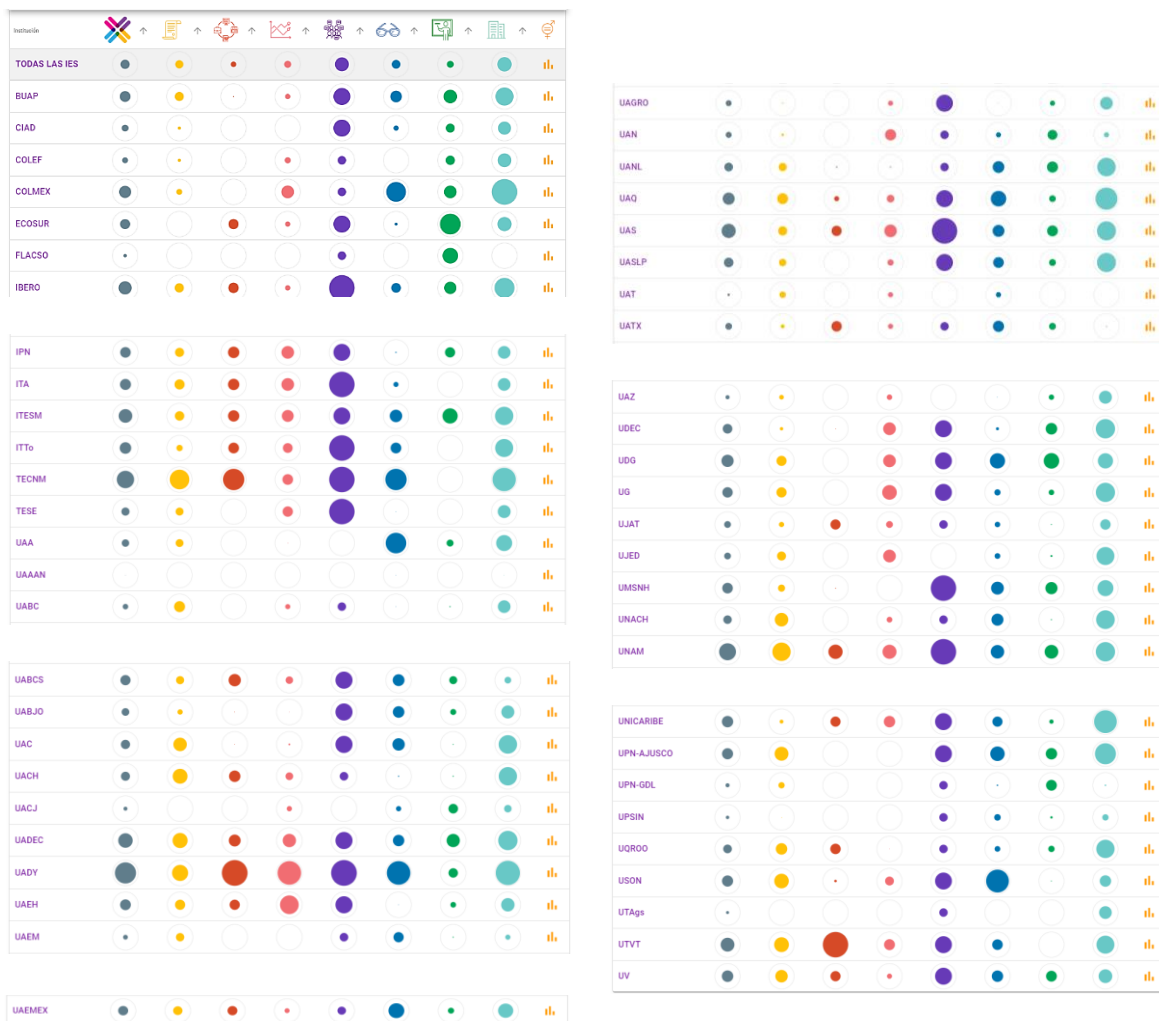
Tabla 2. Comparativo de la Igualdad de Género en las IES mexicanas del año 2017 al 2020.

Igualdad de oportunidades.	# de IES (Total IES).			
	2017 (40 IES)	2018 (52 IES)	2019 (52 IES)	2020 (52 IES)
Población estudiantil de Licenciatura				
IES de presencia mixta (\approx 40% a 60%)	29	36	38	39
IES presencia mujeres > hombres	3	2	2	2
IES presencia mujeres < hombres	3	7	6	5
IES sin datos	5	7	6	6
Población estudiantil de Posgrado				
IES de presencia mixta (\approx 40% a 60%)	36	39	40	40
IES presencia mujeres > hombres	2	3	5	5
IES presencia mujeres < hombres	2	5	3	1

IES sin datos	0	5	4	6
Personal Administrativo				
IES de presencia mixta (\approx 40% a 60%)	30	37	42	43
IES presencia mujeres > hombres	5	7	4	3
IES presencia mujeres < hombres	3	2	2	1
IES sin datos	2	6	4	5
Personal Académico				
IES de presencia mixta (\approx 40% a 60%)	29	36	38	39
IES presencia mujeres > hombres	8	2	2	2
IES presencia mujeres < hombres	1	9	12	8
IES sin datos	2	5	0	3
Autoridades (Cuerpos Colegiados)				
IES de presencia mixta (\approx 40% a 60%)	15	S/D*	S/D*	S/D*
IES presencia mujeres > hombres	17	S/D*	S/D*	S/D*
IES presencia mujeres < hombres	8	S/D*	S/D*	S/D*
IES sin datos	0	S/D*	S/D*	S/D*
Autoridades (Coordinaciones Académicas)				
IES de presencia mixta (\approx 40% a 60%)	13	S/D*	S/D*	S/D*
IES presencia mujeres > hombres	25	S/D*	S/D*	S/D*
IES presencia mujeres < hombres	2	S/D*	S/D*	S/D*
IES sin datos	0	S/D*	S/D*	S/D*
Autoridades (Dirección Administrativa)				
IES de presencia mixta (\approx 40% a 60%)	13	S/D*	S/D*	S/D*
IES presencia mujeres > hombres	23	S/D*	S/D*	S/D*
IES presencia mujeres < hombres	3	S/D*	S/D*	S/D*
IES sin datos	1	S/D*	S/D*	S/D*

*Nota. Concentrado de datos que indica el número de IES con distribución de mujeres y hombres; considerando una igualdad mixta en una población que comprenda una relación aproximadamente (\approx) comprendida entre 40% a 60%. Elaborado con datos del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES, 2021). *S/D Sin Datos.*

Figura 2. Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior mexicanas.



Nota: En el gráfico se aprecia un comparativo de los criterios que permiten identificar la Igualdad de género en las Universidades mexicanas. Tomado del Informe General De Resultados 2020, del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES, 2021).

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, de México (ANUIES) a través de los Anuarios Estadísticos de Educación Superior del 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 y 2020-2021, publica cifras de la comunidad estudiantil, en las cuales el género femenino tiene una representación mayor al 50% en las cuatros variables que corresponden a Matrícula, Nuevo

Ingreso, Egresados y Titulados entre datos de Técnico Superior Universitario, Universitarios y de Posgrados (ANUIES, 2022) (Ver Tabla 3).

Tabla 3. Anuario de la comunidad estudiantil de IES mexicanas del año 2016 al 2021.

		Anuario 2016-2017		Anuario 2017-2018		Anuario 2018-2019		Anuario 2019-2020		Anuario 2020-2021	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Nuevo Ingreso	Mujeres	617885	50.57	637699	51.07	692432	51.52	734375	52.11	686465	53.15
	Hombres	603855	49.43	610905	48.93	651529	48.48	675011	47.89	605212	46.85
	Total	1221739	100	1248604	100	1343962	100	1409386	100	1291677	100
Matrícula	Mujeres	2222403	50.16	2308784	50.61	2398632	50.98	2541723	51.54	2616956	52.52
	Hombres	2207846	49.84	2253398	49.39	2306768	49.02	2389477	48.46	2366248	47.48
	Total	4430248	100	4562182	100	4705400	100	4931200	100	4983204	100
Egresados	Mujeres	400565	53.56	419292	53.47	424121	53.55	444236	53.73	463352	54.15
	Hombres	347377	46.44	364827	46.53	367845	46.45	382581	46.27	392379	45.85
	Total	747942	100	784119	100	791966	100	826817	100	855731	100
Titulados	Mujeres	292968	53.72	310360	53.87	323667	53.94	332329	54.23	285952	54.41
	Hombres	252362	46.28	265781	46.13	276349	46.06	280485	45.77	239704	45.61
	Total	545330	100	576141	100	600016	100	612814	100	525593	100

Nota: En el gráfico se aprecia un comparativo de la población estudiantil que está matriculada, es de nuevo ingreso, ha egresado o se ha titulado por año, comprendido del año 2016 al año 2020 (ANUIES, 2022).

El Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT) proporciona datos sobre el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), los cuales en su mayoría, están asociados a trabajar con alguna IES, catalogando por su contribución a la Ciencia y retribución social en el Sistema Nacional de

Investigadores por los siguientes niveles conforme el informe publicado en el 2019 que tenía registro de 7,489 Candidato (C), 15,988 SNI I, 4,578 SNI II, 2,493 SNI III y 200 Emérito (E) (CONACYT-SIICYT, 2021).

Las diez instituciones con mayor número de miembros en el SNI, que en conjunto forman el 40.77% con 12,454 integrantes, son: Universidad Nacional Autónoma de México (4,812), Universidad de Guadalajara (1,298), Instituto Politécnico Nacional (1,257), Universidad Autónoma Metropolitana (1,135), Universidad Autónoma de Nuevo León (837), Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del IPN (764), Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (715), Universidad de Guanajuato (582), Universidad Autónoma de San Luis Potosí (530), y Universidad Autónoma del Estado de México (524) (CONACYT-SIICYT, 2021).

En los datos de la Tabla 4 se observa una disparidad en proporción mayoritariamente masculino en comparación con las mujeres.

Tabla 4. Miembros del SNI, del 2012 al 2019.

Año		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
SNI por categorización	SNI C	3604	3712	3991	4575	5044	5817	6548	7489
	%	19.42	18.80	18.69	19.62	20.12	21.40	22.87	24.52
	SNI I	10059	10758	11673	12775	13078	14662	15145	15988
	%	54.21	54.48	54.65	54.79	52.16	53.93	52.89	52.34
	SNI II	3311	3576	3852	3964	4222	4452	4572	4578
	%	17.84	18.14	18.04	17.00	16.84	16.38	15.97	14.99
	SNI III	1581	1701	1842	2002	2098	2255	2368	2493
	%	8.52	8.61	8.62	8.59	8.37	8.29	8.27	8.16
Género	Hombres	12224	12878	13782	14970	15991	17204	17950	19059
	%	65.88	65.21	64.53	64.20	63.78	63.28	62.69	62.39
	Mujeres	6331	6869	7576	8346	9081	9982	10683	11489
	%	34.12	34.79	35.47	35.80	36.22	36.72	37.31	37.61

Total SNI	18555	19747	21358	23316	25072	27186	28633	30548
Variación Anual %	5.19	6.42	8.16	9.16	7.53	8.43	5.32	6.68

Nota: Datos de miembros pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores, del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, presentando disparidad de género (CONACYT-SIICYT, 2021).

El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) reporta, que en el Censo del año 2020, habían 126'014,024 habitantes en la República mexicana, 51.2% son mujeres y el 48.8% son hombres; los rangos de edad con mayor índice de población son en edades jóvenes:

- De 0 a 19 años: mujeres 16.8% y hombres 17%.

De 0 a 4 años: mujeres 4.0% y hombres 4.0%; de 5 a 9 años: mujeres 4.2% y hombres 4.3%; de 10 a 14 años: mujeres 4.3% y hombres 4.4%; de 15 a 19 años: mujeres 4.3% y hombres 4.3%.

- De 20 a 39 años: mujeres 15.9% y hombres 15%.

De 20 a 24 años: mujeres 4.2% y hombres 4.1%; de 25 a 29 años: mujeres 4.1% y hombres 3.9%; de 30 a 34 años: mujeres 3.9% y hombres 3.6%; de 35 a 39 años: mujeres 3.7% y hombres 3.4%;

- De 40 a 59 años: mujeres 12.1% y hombres 11%.

De 40 a 44 años: mujeres 3.5% y hombres 3.2%; de 45 a 49 años: mujeres 3.3% y hombres 3.0%; de 50 a 54 años: mujeres 2.9% y hombres 2.7%; de 55 a 59 años mujeres 2.4% y hombres 2.1%.

- De 60 y más: mujeres 6.4% y hombres 5.6%.

De 60 a 64 años: mujeres 2.0% y hombres 1.8%; de 65 a 69 años: mujeres 1.5% y hombres 1.4%; de 70 a 74 años: mujeres 1.1% y hombres 1.0%; de 75 a 79 años: mujeres 0.8% y hombres 0.7%; de 80 a 84 años: mujeres 0.5% y hombres 0.4%; de 85 y más: mujeres 0.5% y hombres 0.3% (INEGI, 2021).

Los rangos que requieren atención importante son los que comprenden los menores de edad y el rango del adulto mayor, “la ONU establece la edad de 60 años para considerar que una persona es adulta mayor, aunque en los países desarrollados se considera que la vejez empieza a los 65 años”, citado por la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social (SIBISO, 2022).

Estos rangos de edad son de observancia, ya que requieren en su mayoría de “alguien” que los cuide, como indica el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), “tradicionalmente son las mujeres las que proveen atención de larga duración a las personas mayores y un otras que depende del cuidado” (BID, 2020).

Esto puede ser un factor para que la mujer no logre desarrollarse en todos los campos profesionales; González (2022) nos da a conocer que durante la pandemia generada por COVID-19 aumentó la carga de cuidado, considerando las siguientes cifras: Las mujeres dedican en promedio 39.7 horas a la semana al trabajo no remunerado del hogar, mientras que los hombres dedican 15.2 horas. Al trabajo no remunerado de cuidados a integrantes del hogar, las mujeres destinan 14.3 horas a la semana y los hombres 5.4 horas. De la población ocupada que registró no trabajar en horas habituales, el 52.8% disminuyó su actividad por el COVID-19, el 20.2% su trabajo o actividad se vio suspendido por el COVID-19 y el 7.9% trabajo desde casa (González Quintana, 2022).

Tamaulipas.

Entidad mexicana fronteriza con Estados Unidos de Norteamérica, que ocupa la 21^a posición con 324 miembros investigadores pertenecientes al SNI-CONACYT, de los cuales 24 integrantes pertenecen al “Área 1: Ciencias Físico Matemáticas y de la Tierra”, 16 integrantes al “Área 2: Biología y Química”, 18 miembros al “Área 3: Medicina y Ciencias de la Salud”, 50 miembros al “Área 4: Humanidades y Ciencias de la Conducta”, 69 SNI al “Área 5: Ciencias Sociales”, 80 integrantes al “Área 6: Biotecnología y Ciencias Agropecuarias”, y 67 miembros al “Área 7: Ingeniería” (CONACYT-SIICYT, 2021); sin embargo no se observan datos de la entidad por género.

La Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT) es la máxima casa de estudios de esta entidad tamaulipeca (TVUAT, 2021). Cuenta con 88 Candidatos a Investigador Nacional, de los cuales 43 son hombres y 45 mujeres, 91 Investigador Nacional Nivel I y de estos 58 son Hombres y 33 Mujeres,

7 Investigador Nacional Nivel II y de éstos 4 hombres y 3 mujeres, y 3 Investigador Nacional Nivel III hombres (Dirección de Investigación UAT, 2017).

La UAT no presenta un informe de acceso rápido para un informe comparativo en tema de género; sin embargo, indica que “la planta docente asciende a más de dos mil trescientos profesores; 93.8 % de ellos tienen nivel de posgrado” y con respecto de su comunidad estudiantil la matrícula “ronda los cuarenta mil alumnos; de ellos, casi treintaisiete mil corresponden al nivel universitario, lo que representa un tercio del total de estudiantes que cursan el nivel superior en el estado” (UAT, 2021).

El Sistema Integral de Información Educativa (SIIE) de la Secretaría de Educación de Tamaulipas (SET) indica que hay registrados 63 IES públicas del rubro de “Pedagogía, Universitaria o Tecnológica” (SIIE-SET, 2022), 10 en horario matutino, 4 Vespertino y 49 discontinuo.

El “Directorio de Universidades Privadas y Públicas del Estado de Tamaulipas” publicado por el portal de los estudiantes (Altillo) que hay Universidades públicas en 10 municipios:

- Centro de Rehabilitación y Educación Especial (IES en Tampico, Victoria).
- Instituto Tecnológico (IES en Altamira, Mante, Madero, Matamoros, Nuevo Laredo, Reynosa, Victoria).
- Universidad Autónoma de Tamaulipas (Unidades en Mante, Matamoros, Nuevo Laredo, Río Bravo, Reynosa, Tampico, Victoria).
- Universidad Pedagógica Nacional (IES en Madero, Matamoros, Nuevo Laredo, Reynosa, Victoria).
- Universidad Politécnica (IES en Altamira, Miguel Alemán, Victoria).
- Universidad Tecnológica (Nuevo Laredo, Reynosa). (Altillo, 2021).

No se obtuvo datos para conocer la paridad de género en las IES.

CONCLUSIONES.

Realizar estudios de Género no es únicamente enfocarnos en dónde se ve más afectada el género femenino, sino estudiar la paridad masculino y femenino en todos los aspectos que conllevan el constructo social en el cual vivimos, pero sin dejar de lado las variables sociodemográficas de cada población; ahora bien, el tema es tan extenso, así como también se debe observar el comparativo del “tratamiento” del hombre hacia la mujer, también debe ser capaz de percibir el actuar en viceversa.

Debemos reconocer, que la base de la fortaleza ante el actuar en las temáticas de género se encuentra en nuestra casa, en la familia que forma cada ciudadano, ya que en esta se establecen las bases de respeto e igualdad, que serán las primeras enseñanzas para las generaciones que se están formando, y que las instituciones educativas darán continuidad al arduo trabajo iniciado en el hogar, y en caso de requerirlo, deben de ser guías para una resiliencia sana.

Hay que derrumbar los estereotipos de género y de poder entre los géneros, los estereotipos sociales y culturales, así también aquellos referentes a los derechos sexuales y reproductivos, siempre en búsqueda de una vida y salud digna; no dejando de lado que se requiere una participación igualitaria en respeto de su preferencia sexual e identidad de género, en todos los aspectos de nuestra sociedad: civil, política, económica, social, cultural y educativo.

Para lograr esta igualdad es urgente en la educación superior concientizar a los estudiantes y docentes, así también la implementación de materias en temática de género que permita hacer una sociedad que trabaje de manera igualitaria, eliminando los conflictos estructurales y la violencia entre ambos géneros.

Además de la formación educativa, se debe atender las políticas que actualmente operan en el sector educativo, ajustándolas al derecho internacional, evitando con esto leyes y políticas discriminatorias, con énfasis en las que son por motivos de género, en búsqueda de la igualdad.

Al concientizar sobre los temas que involucran estudios de género, es el sector educativo quien reviste vital importancia, ya que en éstos se forman y especializan nuestros futuros ciudadanos y profesionistas, es y serán el *alma máter* de aquellas personas que tienen vocación y disciplina en su desarrollo y quehacer profesional, quienes con el tiempo se convertirán en el ejemplo de las nuevas generaciones; por lo tanto, se debe dejar un legado marcado tanto con el trabajo didáctico en el aula como con nuestro ejemplo y perseverancia a las generaciones actuales, que demuestre que podemos llegar a una sociedad respetuosa y participativa, que tenga tolerancia para escuchar y ser escuchado. Desafortunadamente, es observable que personas de diferentes géneros o preferencias sexuales, aunque presenten la misma antigüedad y el mismo puesto, difieren en salarios y en oportunidades para ascensos, y es en las instituciones de educación superior donde se debe demostrar la integridad y no discriminación, sin considerar el sexo, sino la capacidad y el desenvolvimiento profesional de cada persona como individuo.

Cada individuo presenta una resiliencia diferente ante situaciones que les generan frustraciones o traumas, que la desigualdad en la participación femenina en la docencia en educación superior y en investigación no sea unos de los motivos, y que por el contrario, se logre una igualdad ante los derechos y obligaciones que conllevan implícitos el pertenecer a una institución educativa; además, se debe alcanzar la paridad de género en los puestos de liderazgo y de investigación de las instituciones de educación superior.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Altillo. (2021). Universidades de Tamaulipas. Obtenido de Directorio de Universidades Privadas y Públicas del Estado de Tamaulipas: <https://www.altillo.com/universidades/mexico/de/tamaulipas.asp>

2. ANUIES. (30 de Enero de 2022). Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. Al servicio y fortalecimiento de la educación superior. . Obtenido de Información Estadística de Educación Superior. Anuarios Estadísticos de Educación Superior : <http://www.anui.es.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>
3. BID. (Octubre de 2020). Banco Interamericano de Desarrollo División de Protección Social y Salud. Obtenido de ¿Trabajar menos para cuidar a los padres? Los efectos laborales de la atención a la dependencia en el hogar en América Latina : <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Trabajar-menos-para-cuidar-de-los-padres-Los-efectos-laborales-de-la-atencion-a-la-dependencia-en-el-hogar-en-America-Latina.pdf>
4. Buquet Corleto, A. (13 de Agosto de 2021). Introducción: dimensiones transversales y contextualización . Presentación en el XV Curso Interinstitucional: Género y Educación Superior, PUEES-UNAM. Obtenido de https://www.puees.unam.mx/curso2021/materiales/Sesion1/Buquet2021_IntroduccionTemasTransversalesYContextualizacion.pdf
5. Buquet Corleto, A. G. (2016). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. *Nómadas*(44), 27-43. Obtenido de https://www.puees.unam.mx/curso2021/materiales/Sesion1/Buquet2016_ElOrdenDeGeneroEnLaEducacionSuperior_r.pdf
6. CEPAL. (Febrero de 2021). Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Comunicado de Prensa. Obtenido de La pandemia del COVID-19 generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la región: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46633/5/S2000740_es.pdf

7. CNDH México. (2020). Igualdad entre hombres y mujeres. Obtenido de Informes de actividades 2020: <http://informe.cndh.org.mx/menu.aspx?id=10048>
8. CONACYT-SIICYT. (Mayo de 2021). Sistema Integrado de Información sobre Investigación Científica y Tecnológica. Obtenido de Informe General 2019: <https://www.siicyt.gob.mx/index.php/estadisticas/informe-general>
9. CONAVIM. (10 de Enero de 2019). Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. Obtenido de ¿Qué es el techo de cristal y qué pueden hacer las empresas para impulsar la igualdad de género?: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-techo-de-cristal-y-que-pueden-hacer-las-empresas-para-impulsar-la-igualdad-de-genero?idiom=es>
10. Dirección de Investigación UAT. (30 de Noviembre de 2017). Nivel Directorio de Investigadore. Obtenido de <https://investigacion.uat.edu.mx/nivel>
11. González Jiménez, R. M. (jul./sep. de 2009). Presentación. Estudios de Género en educación: una rápida mirada. Revista mexicana de investigación educativa, 14(42), 681-699. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662009000300002&lng=es&tlng=es.
12. González Quintana, M. J. (09 de Marzo de 2022). Proyecto Estratégico Instituto Municipal de Planeación y Competitividad de Torreón (IMPLAN Torreón). Obtenido de Órgano técnico responsable de la planeación del desarrollo del municipio de Torreón, Coahuila, México.: <https://www.trcimplan.gob.mx/blog/aumenta-la-carga-de-cuidado-en-pandemia-mar-2022.html>
13. IMJUVE. (30 de Marzo de 2022). ODS 5 Igualdad de Género. Obtenido de <https://www.gob.mx/imjuve/es/articulos/ods-5-igualdad-de-genero?idiom=es#:~:text=La%20igualdad%20de%20g%C3%A9nero%20se,exclusi%C3%B3n%20y%20sobre%20todo%20violencia>.

14. INEGI. (16 de Marzo de 2021). Censo de Población y Vivienda 2020. Obtenido de <https://censo2020.mx/resultados-por-tema-de-interes.html>
15. Infobae. (27 de Diciembre de 2017). Tendencias. Obtenido de Mujeres en la ciencia: sólo el 28% de los investigadores científicos en el mundo pertenecen al género femenino: <https://www.infobae.com/tendencias/2017/12/27/mujeres-en-la-ciencia-solo-el-28-de-los-investigadores-cientificos-en-el-mundo-son-mujeres/>
16. Naciones Unidas. (Marzo de 2021). Derechos Humanos. Oficina del alto comisionado. Obtenido de Los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género: <https://www.ohchr.org/sp/issues/women/wrgs/pages/wrgsindex.aspx>
17. OIT. (2021). Organización Internacional del Trabajo. InfoStories. Obtenido de La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>
18. ONIGIES. (2021). Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior. Obtenido de Informe General de Resultados 2018: <https://onigies.unam.mx/>
https://onigies.unam.mx/media/annual_report/Observatorio._Informe_general_de_resultados._2018.pdf
19. ONU. (30 de Marzo de 2022). Objetivos de Desarrollo Sostenible. doi: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
20. SEGOB. (17 de Julio de 2019). Diario Oficial de la Federación. Obtenido de PLAN Nacional de Desarrollo 2019-2024.: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019
21. SEGOB. (16 de Marzo de 2020). Diario Oficial de la Federación. Obtenido de Acuerdo número 02/03/20: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5589479&fecha=16/03/2020

22. SEGOB. (29 de Noviembre de 2021). Coronavirus. Obtenido de Todo sobre el COVID-19:
<https://coronavirus.gob.mx/>
23. SIBISO. (Enero de 2022). Secretaría de Inclusión y Bienestar Social. Obtenido de Quiénes son las Personas Mayores: <https://sibiso.cdmx.gob.mx/blog/post/quienes-son-las-personas-mayores#:~:text=La%20ONU%20establece%20la%20edad,empieza%20a%20los%2065%20a%C3%B1os.>
24. SIIE-SET. (Febrero de 2022). Secretaría de Educación. Obtenido de Módulo de la escuela de tu hijo: <http://siie.tamaulipas.gob.mx/escuelas/Buscar.aspx?q=&m=0&n=31>
25. TVUAT. (Octubre de 2021). Secretaría de Extensión y Difusión. Obtenido de ¿Quiénes somos?:
https://tvuat.uat.edu.mx/quienes_somos.html
26. UAT. (2021). Situación actual. Obtenido de:
<https://www.uat.edu.mx/paginas/universidad/historia-situacion-actual.aspx>
27. UNESCO IESALC. (17 de Diciembre de 2020). Educación superior para todas las personas. Obtenido de Informe de UNESCO IESALC revela que el acceso a la educación superior pasó de 19% a 38% en las últimas dos décadas: <https://www.iesalc.unesco.org/2020/12/17/informe-de-unesco-iesalc-revela-que-el-acceso-universal-a-la-educacion-superior-paso-de-19-a-38-en-las-ultimas-dos-decadas/>
28. UNESCO IESALC. (7 de Marzo de 2020). Educación superior para todas las personas. Obtenido de ¿Dónde están las rectoras universitarias en América Latina? Datos de UNESCO IESALC develan que solo el 18% de las universidades de la región tiene a mujeres como rectoras: <https://www.iesalc.unesco.org/2020/03/07/donde-estan-las-rectoras-universitarias-en-america-latina-datos-de-unesco-iesalc-develan-que-solo-el-18-de-las-universidades-de-la-region-tiene-a-mujeres-como-rectoras/>

29. UNESCO IESALC. (2020). Hacia el acceso universal a la educación superior: tendencias internacionales. Obtenido de <https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/11/acceso-universal-a-la-ES-ESPANOL.pdf>
30. UNESCO, IESALC. (10 de MARZO de 2021). Educación superior para todas las personas. Obtenido de Informe de UNESCO IESALC afirma que la desigualdad de género en la educación superior sigue siendo un problema universal: <https://www.iesalc.unesco.org/2021/03/10/informe-de-unesco-iesalc-afirma-que-la-desigualdad-de-genero-en-la-educacion-superior-sigue-siendo-un-problema-universal/>
31. Vázquez Zárraga, Á. J. (2021). Colaborativo.net. Obtenido de El ONIGIES reprobó a México en educación sobre igualdad de género: <https://colaborativo.net/todo/sociedad-y-cultura/el-onigies-reprobo-a-mexico-en-educacion-sobre-igualdad-de-genero/>

DATOS DE LAS AUTORAS.

1. Carolina Landero Pérez. Doctorando en Ciencias Biomédicas. Universidad Autónoma de Tamaulipas. Docente adjunto. Cd. Reynosa, Tamaulipas, México. Email: Carolina.landero@uat.edu.mx

2. Cynthia Marisol Vargas Orozco. Doctora en Administración Pública. Universidad Autónoma de Tamaulipas. Docente Investigador. Cd. Reynosa, Tamaulipas, México. Email: cmvargas@docentes.uat.edu.mx

RECIBIDO: 4 de mayo del 2022.

APROBADO: 1 de junio del 2022.