

Capítulo 16. La mujer y la educación. Caso UABC.

Emigdio Julián Becerra Valenzuela
Elizabeth García Espinoza
Luis Alberto Bautista Arciniega
Karina Cárdenas Rodríguez
Universidad Autónoma de Baja California
DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.16](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.16)

Resumen

El presente trabajo confronta los datos y cifras del año 2018 al 2023, respecto del porcentaje de avance de acceso a las en la Universidad Autónoma de Baja California en puestos de dirección, administración, docencia e investigación; es decir, se pone de manifiesto de manera cuantitativa el grado de avance de cuantas mujeres son docentes, investigadoras, que pertenezcan al Sistema de Investigación Nacional y aquellas que se encuentran en algún puesto de dirección. El método de investigación utilizado es el analítico-jurídico-descriptivo; la técnica de investigación fue la recolección de datos y cifras. En consecuencia, los resultados que se ofrecen están encaminados a describir el grado de avance que se ha tenido en la contratación femenina y exponer las áreas de oportunidad con las que aún se cuenta. La conclusión consiste en: las mujeres juegan un rol trascendental en el desarrollo de la Universidad.

Palabras clave

Académicos, docentes, mujer, trabajadores, Universidad

Introducción

El razonamiento que se pone de manifiesto en el presente escrito, tiene como antecedente el informe emitido por la Red Europea de Evaluación de Tecnologías (ETAN, European Technology Assessment Network) en el año de 2001, sobre la participación de las mujeres en la ciencia, en el que se establece que no hay correspondencia entre el incremento en la participación de las mujeres académicas en las universidades y la baja representación de las mismas en los cargos y órganos de decisiones (ETAN, 2001).

De igual manera, se tiene de referencia el estudio formulado por Adrián de Garay y Gabriela del Valle en el año 2012, en el cual se tomaron de muestra 14 universidades del sistema educativo mexicano, y que arrojo como resultado una ponderante superioridad en los puestos de mando por parte del sector masculino que equivale al 74% (De Garay y Del Valle Díaz Muñoz, 2012).

Ahora bien; teniendo como premisa que la Universidad es el lugar donde se enseña el conocimiento universal y cuya función principal -sin ser la única- es la enseñanza de las grandes disciplinas culturales con el fin de formar buenos profesionistas (Ortega y Gasset, 1930), y tomando como referencia que la equidad de género consiste medularmente en que las necesidades, preferencias e intereses de las mujeres y los hombres sean ponderados en un plano de igualdad (Dosal Ulloa et al., 2017), ambos conceptos sirven de fundamento para tomarlos como referencia para realizar un análisis cuantitativo, respecto del número de mujeres que se encuentran laborando en la Universidad Autónoma de Baja California, específicamente en las áreas de la docencia, investigación y puestos de dirección; lo anterior con la finalidad de observar el panorama actual en una entidad pública dedicada a la formación de futuros profesionistas, respecto de la paridad entre hombres y mujeres contratados para brindar servicios educativos.

Es insoslayable establecer, que los temas de género, igualdad y equidad conforman uno de los ejes de discusión en los foros de debate nacional e internacional, por lo que el ente formativo de la educación no puede dejarse de lado tanto en el aspecto institucional como en el aspecto forjador de nuevos profesionistas, en efecto, la educación constituye un mecanismo irrenunciable para lograr la liberación de las mujeres y propiciar el cambio en la vida privada y pública (Baute Rosales et al., 2017). Por ese motivo, la presente opinión encuentra su justificación en la imperiosa necesidad de buscar la consolidación de un ordenamiento jurídico más justo y equitativo, donde se establezcan condiciones de igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer ponderando en todo momento el derecho de todos los seres humanos a la dignidad; bajo esa premisa, la opinión que por esta vía se emite, toma de referencia un organismo descentralizado del Estado en materia educativa como lo es la Universidad Autónoma de Baja California, a fin de establecer de manera cuantitativa los espacios que las mujeres han alcanzado en esta entidad, así como determinar los retos de accesibilidad con los que se cuentan.

En consecuencia, la presente opinión acorde a los objetivos planteados, busca lo siguiente:

- Identificar el grado de avance en la universidad respecto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Conocer el acceso de las mujeres a espacios de dirección, administración, supervisión, vigilancia, gerencia y dirección en las instituciones de educación superior.
- Observar cuantitativamente al sector académico femenino que ha ingresado a la investigación.
- Emitir un diagnóstico sobre la condición de igualdad que existe entre los hombres y las mujeres en la Universidad Autónoma de Baja California, respecto a la academia, investigación y puestos de dirección.

Así pues, al ser la Universidad un espacio para la discusión, dialogo, debate, crítica constructiva, confrontación de opiniones y lluvia de ideas sobre el acontecer diario, la participación y visión de la mujer, constituyen un baluarte genuino para la creación, consolidación y desarrollo de espacios más justos, equilibrados, libres de discriminación, violencia y acoso; en donde el clima organizacional sea sano e integral, y los riesgos psicosociales sean los mínimos y no la generalidad.

Revisión de la Literatura

A lo largo de la historia, mucho se ha escrito sobre la institución de la Universidad, partiendo de la concepción de la universidad medieval, pasando por la Universidad de la Contrarreforma, sin dejar a un lado la napoleónica, la importancia de la alemana y su influencia en algunos países de América como Chile y los Estados Unidos, el influjo de la católica respecto de lo que es y debe de estar, la norteamericana y su impacto en los diversos pases del continente, y por su puesto la universidad en América Latina en la cual hemos sido formados (Gómez Oyarzún, 1997).

La universidad medieval nace en el periodo del feudalismo y del dominio de la Iglesia, del desarrollo de la escolástica, del pensamiento de la belleza como atributo de Dios, de la contemplación del universo; su caída se adjudica a los cambios de pensamientos basados en la ciencia y en la razón (Dominguez, 2018), hoy en día, no podemos concebir una institución educativa en el sector público con predilección por alguna inclinación religiosa.

Por otro lado, podemos ubicar a la llamada Universidad de la Contrarreforma que inicia su desarrollo entre el siglo XV y XVI, cuyo origen se alude al progreso de la intelectualidad, en donde la razón y el individualismo comenzaron la confronta científica a lo teológico planteado por la Iglesia y el Feudalismo. Por su parte, el humanismo -entendido en esta época como la obligación de estudiar con esmero no sólo las belles lettres de los antiguos, sino también las obras de los historiadores griegos y romanos y de cuanto autor pudiera arrojar información sobre la vida y las costumbres de esos pueblos (Barceló, 2004)- originó que se

generaran nuevos planes de estudios en la que se pondera la razón, la lógica, con rechazo a lo escolástico clásico del medievo.

Ahora bien, para los primeros diez años del siglo XIX nace la universidad profesionalizante o Napoleónica, que se caracterizó por una participación del estado de forma central, con espacios en diversas localidades y que concentró la enseñanza, universitaria y escolar bajo el principio de que la “función de enseñar las nociones que forman al ciudadano es un privilegio del Estado”. Encontramos su finalidad en formar intelectuales con un saber práctico útil a la sociedad. Es importante señalar que la mayoría de las universidades tradicionales siguieron este modelo hasta la reforma de los años 60 del siglo pasado (Chuaqui J., 2002).

En otro orden de ideas, tenemos a la universidad alemana, que si bien es cierto no es tan antigua en comparación a otras universidades del mundo, también cierto es, que desde su nacimiento ha permeado en otras instituciones; su origen lo podemos ubicar en la fundación de la Nueva Universidad de Berlín hace aproximadamente 213 años por el intelectual Wilhelm Von Humboldt, y lo trascendental es que a la estructura de este modelo fueron reorganizadas todas las otras universidades que existían (Heidegger, 1934). Esta nueva concepción de universidad versó sobre tres ejes o vínculos, a saber: el pueblo, el destino del estado y una misión espiritual “la esencia alemana”, que se traducen en el servicio del trabajo, de la defensa y el deber, lo que constituye la “ciencia de la universidad alemana”, y ello es la guía del destino del pueblo alemán.

Arribando a América, citaremos por su trascendencia la universidad norteamericana en el periodo que se ubica a finales del siglo XIX; su constitución se configura una vez que algunos colegios de una amplitud no muy extensa fijan en sus planes los modelos de Oxford y Cambridge. La enseñanza se centraba en los jóvenes de las clases con mayor poder adquisitivo; no obstante, podemos encontrar dentro de los pioneros en su transformación al ex presidente Benjamín Franklin, quien sostiene el principio de constituir “una cultura más útil para los jóvenes”, y su principal objetivo fue formar profesionistas en el área de la agricultura y comercio, sin embargo, estas ideas no germinaron hasta un siglo posterior. Consecutivamente después de un tiempo, se entregaron tierras a instituciones de educación superior a fin de ampliar la matrícula, por lo cual se pudo dar acceso a los hijos de los trabajadores, para realizar investigación tecnológica con énfasis en el sector agrícola y manufacturero, de allí el detonante para el desarrollo de la universidad norteamericana (González Cuevas, 1997).

Por otro lado, no podemos dejar de opinar sobre la aparición de la universidad en América Latina, y ella se encuentra estrechamente ligada con la instauración y desarrollo de la corona española en los diversos territorios que estuvieron bajo su reinado, instituciones que en su método de enseñanza imprimieron las características, rigurosidades, ideologías y técnicas propias de la conquista; es por ello, que se puede aseverar que la aparición en América de Universidades y Colegios, son hechos de gran trascendencia histórica y cultural que tienen su aparición desde el primer tercio del siglo XVI y hasta el primer cuarto del siglo XIX cuando estalla el movimiento insurgente que dio como resultado de la independencia de la corona española (Alonso Marañón y Casado Arboniés, 2006); en este periodo la predilección de la enseñanza religiosa con exclusividad hacia el varón fue el signo distintivo, mismo que

se fue transformando al momento de instaurarse la república, la libertad de pensamiento, el estado laico y la igualdad entre el hombre y la mujer.

En la actualidad, ubicamos a la universidad como una comunidad académica que mediante la enseñanza e investigación, contribuye al desarrollo de la dignidad humana, de la protección de la cultura y de la formación integral de los profesionistas; se concibe como un espacio en donde la ciencia, valores y arte convergen en un diálogo permanente a fin de comprender lo que es el ser humano; así mismo, se entiende como el instrumento perfecto para la construcción de una nueva sociedad en donde la justicia, la equidad, la solidaridad, la empatía, la protección al medio ambiente y los recursos naturales, sean de constante permanencia.

Ahora bien, resulta transcendental para esta opinión, comentar desde que momento de la historia hizo su aparición la UABC, para ello se considera oportuno establecer previamente algunos datos. Baja California es una entidad federativa con una antigüedad de tan solo 71 años, su nacimiento jurídico se remonta al 16 de enero de 1952, cuando el entonces presidente de la república Miguel Alemán Valdés publica un decreto, mediante el cual se reforma los artículos 43 y 45 constitucionales, que da paso a la creación del nuevo estado de Baja California, cuyo territorio es el anterior Territorio Norte de la Baja California (Martínez L., 1956).

Una vez nacida Baja California, los deseos de los habitantes de implementar educación superior se acrecientan. Después de varios años de análisis y exploración de las posibilidades de fundar una universidad, fue hasta el 28 de febrero de 1957 que se promulga la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC) que da vida oficial a la institución, tan solo 5 años después de la transformación del territorio de la Baja California a una nueva entidad federativa, por lo que podemos establecer que el crecimiento y madurez de ambos van de la mano.

A lo largo de sus 66 años de existencia la Universidad Autónoma de Baja California ha tenido un crecimiento vertiginoso, para diciembre del 2022 contaba con 384 edificios, 28 bibliotecas, 1 escuela, 31 facultades, 8 institutos de investigación 3 centros y 24 dependencias administrativas, 68,621 alumnos 2,117 de posgrados y 66,504 de licenciatura, 6,171 académicos 1,381 profesores de tiempo completo, 12 profesores de medio tiempo, 4,359 profesores de asignatura y 419 técnicos académicos, 1,825 empleados administrativos y de servicios, 146 programas educativos de licenciatura y 76 programas de posgrado (Caso Niebla, 2022).

Ahora bien, si bien es cierto en los últimos años las instituciones de educación superior han experimentado un crecimiento en el aspecto material, de infraestructura y de capital humano, también es de afirmarse que las universidades se encuentran ante la posibilidad de cristalizar una deuda histórica, a saber: “hacer justicia y lograr la equidad entre hombres y mujeres”. Efectivamente, del núcleo del feminismo que surge en Francia a finales del siglo XIX, nace el postulado de igualdad de género, como un constructo de la cultura democrática (Simón Rodríguez, 2010). Por su parte al feminismo lo han definido como “una forma de vivir individualmente y de luchar colectivamente” (Amorós, 2005), que busca lograr la igualdad entre las personas, y eliminar cualquier forma de discriminación o violencia contra las mujeres, ello en un entorno del acontecer cotidiano; en nuestros días, también lo podemos encontrar como

un proceso de concientización y humanización en los diversos sectores: laborales, académicos, de investigación, deportivos, culturales, sociales, familiares, solo por mencionar algunos.

Por su parte la ONU preparó una guía para empoderar a las mujeres en diferentes ámbitos, que resulta fundamental para establecer sociedades más estables y justas, alcanzar los objetivos de desarrollo, sostenibilidad y derechos humanos acordados internacionalmente, mejorar la calidad de vida de las mujeres, de los hombres, de las familias y de las comunidades; y promover las prácticas y objetivos empresariales, los principios rectores de esta guía son los siguientes:

- Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
- Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo – respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
- Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
- Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
- Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.
- Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
- Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género (Unidas, 2023).

En la misma tesitura, encontramos la equidad de género, que permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos (as) que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as). En consecuencia, lo que se busca, es acabar con las desigualdades de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (Gobierno de México, 2023).

Así pues, con el propósito de proteger y salvaguardar los derechos y prerrogativas de todas las personas que integran la comunidad universitaria, independientemente de su género y orientación, la Universidad Autónoma de Baja California, publicó en fecha 28 de noviembre de 2019 el Acuerdo para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Prevención y Atención de la Violencia de Género, que tienen como finalidad proponer programas de sensibilización y prevención en materia de violencia de género dirigidos a la comunidad universitaria; trabajar de manera conjunta con las autoridades universitarias en la adecuación y mejora continua de los protocolos de atención y seguimiento a actos de violencia de género; recibir reportes y quejas de actos de violencia de género en los que presuntamente estén involucrados miembros de la comunidad universitaria (UABC, Gaceta UABC, 2019).

En estrecha relación a lo anterior, fue que el 20 de octubre del 2020 se publicó el Acuerdo por el que se Establece el Protocolo de Atención y Seguimiento a Casos de Violencia de Género de la Universidad Autónoma de Baja California, que tiene como objetivo fomentar que el desarrollo de las funciones sustantivas de la Universidad se lleven a cabo con perspectiva de género, coadyuvar en la erradicación de la violencia de género en la Universidad, desarrollar programas que fomenten el respeto a la dignidad humana de la comunidad universitaria independientemente del género, u orientación sexual, proponer acciones para erradicar la discriminación por estereotipos de género, proponer mecanismos que favorezcan la erradicación de la violencia de género, discriminación por género u orientación sexual, acoso, hostigamiento o abuso sexual, dar seguimiento a los reportes de actos de violencia de género, discriminación por género u orientación sexual, acoso, hostigamiento o abuso sexual que presuntamente involucren a miembros de la comunidad universitaria (UABC, 2020).

Del mismo modo, el 28 de febrero del año en curso, la Universidad Autónoma de Baja California emite el Acuerdo por el que se crea la Unidad de Género, Diversidad e Inclusión Educativa, que tiene por objeto el diseño e instrumentación de políticas institucionales que favorezcan la consideración del enfoque de género, el reconocimiento de la diversidad y el aseguramiento de la inclusión educativa en todas las entidades y dependencias universitarias (UABC, 2023).

Metodología

Para el desarrollo de la presente propuesta, se plantea la siguiente hipótesis: la Universidad Autónoma de Baja California como un órgano destinado a la formación profesional de ciudadanos profesionales competentes en valores, artes y ciencia, ha logrado un mayor acceso a las mujeres en puestos de dirección, administración, docencia e investigación, encaminándose a lograr una entidad educativa más equitativa, inclusiva, con paridad de género.

Para la comprobación de la hipótesis planteada, se realizó una investigación documental y una consulta de información a la unidad de transparencia de la universidad. Se tomó como base el número total de docentes de tiempo completo, de medio tiempo, de asignatura, técnicos académicos de medio tiempo y de tiempo completo, así como el total de docentes pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores y el número de mujeres en puestos de Dirección en el año 2018 y en el año 2023; es de señalar, que para la obtención de los datos se cómo se mencionó anteriormente, se formuló una petición de información a través de la plataforma de la unidad de transparencia de la Universidad Autónoma de Baja California mediante correo electrónico de fecha 02 de marzo del 2023 identificado con el número de folio 020068223000053, en el que se requirieron los siguientes datos totales:

- Docentes en 2018 y 2023.
- Docentes de tiempo completo en 2018 y 2023.
- Docentes de medio tiempo en 2018 y 2023.

- Docentes de asignatura en 2018 y 2023.
- Técnicos académicos de tiempo completo en 2018 y 2023.
- Técnicos académicos de medio tiempo completo en 2018 y 2023.
- Mujeres docentes de tiempo completo en 2018 y 2023.
- Mujeres docentes de medio tiempo en 2018 y 2023.
- Mujeres docentes de asignatura en 2018 y 2023.
- Mujeres técnicas académicos de tiempo completo en 2018 y 2023.
- Mujeres técnicas académicos de medio tiempo completo en 2018 y 2023.
- Docentes en el Sistema Nacional de Investigadores en 2018 y 2023.
- Docentes mujeres en el Sistema Nacional de Investigadores en 2018 y 2023.
- Mujeres en puestos de dirección en 2018 y 2023.
- Docentes mujeres participando en investigación institucional 2018 y 2023.
- Mujeres con plaza de profesor investigador 2018 y 2023.

La obtención de esta información, permitió hacer el cuadro comparativo del avance de la participación de la mujer en el cierre de la administración 2015-2019 y 2019-2023 con un intervalo de tiempo de 5 años. Además de lo anterior, los datos y cifras fueron reforzados con doctrina aplicada al caso en concreto y normatividad interna de la institución educativa en cuestión.

Resultados

Con fecha 13 de marzo del 2023 mediante oficio identificado con el número C.G.I.P. No. 076/2023-1 de fecha 07 de marzo del mismo año, se dio respuesta a muestra a nuestra solicitud de información formulada mediante correo electrónico de fecha 02 de marzo del 2023 identificado con el número de folio 020068223000053, los resultados se muestran a continuación:

En la Tabla 16.1 se muestra el comparativo de docentes, docentes de tiempo completo y docentes de medio tiempo, comparando los existentes en el 2018 y los que actualmente laboran en el año 2023, dentro del ciclo escolar 2023-1.

Tabla 16.1*Docentes tiempo completo y medio tiempo*

Docentes	2018	2023
Docentes	6090	6255
Tiempo completo	1297	1387
Medio tiempo	21	12

Nota: Fuente Coordinación General de Recursos Humanos de la UABC.

En la Tabla 16.2 se muestra el comparativo de docentes de asignatura, técnicos académicos de tiempo completo y técnicos académicos de medio tiempo, comparando los existentes en el 2018 y los que actualmente laboran en el año 2023, dentro del ciclo escolar 2023-1.

Tabla 16.2*Docentes de asignatura y técnicos académicos*

Docentes	2018	2023
Asignatura	4387	4432
Técnicos académicos de tiempo completo	339	381
Técnicos académicos de medio tiempo	46	43

Nota: Fuente Coordinación General de Recursos Humanos de la UABC.

En la Tabla 16.3 se muestra el comparativo de docentes mujeres de tiempo completo, medio tiempo, asignatura y técnicos académicos de tiempo completo existentes entre el 2018 y año 2023.

Tabla 16.3*Docentes mujeres*

Docentes	2018	2023
Tiempo completo	556	653
Medio tiempo	20	11
Asignatura	1913	2050
Técnicos académicos de tiempo completo	155	194

Nota: Fuente Coordinación General de Recursos Humanos de la UABC.

En la Tabla 16.4 se muestra el comparativo de docentes mujeres técnicos académicos de medio tiempo, docentes pertenecientes al SNI, docentes mujeres pertenecientes al SNI, mujeres en puesto de dirección y docentes investigadoras existentes entre el 2018 y año 2023.

Tabla 16.4
Docentes mujeres y docentes SNI

Docentes	2018	2023
Técnicos académicos de medio tiempo	25	25
Docentes SNI	430	799
Mujeres SNI	165	337
Puestos de Dirección	15	25
Investigadoras	48	52

Nota: Fuente Coordinación General de Recursos Humanos de la UABC.

Como se puede observar de las tablas anteriores, existe un avance moderado respecto de la ocupación laboral de las mujeres en los puestos de docencia, investigación y dirección.

Discusión

Si bien es cierto, en la numeralia Institucional publicada por el entonces Coordinador de Planeación Institucional Joaquín Caso Niebla, la publicación del Acuerdo para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Prevención y Atención de la Violencia de Género, y el Acuerdo por el que se Establece el Protocolo de Atención y Seguimiento a Casos de Violencia de Género y la creación de la Unidad de Género, Diversidad e Inclusión Educativa, muestran avances y la preocupación institucional por lograr un mayor ambiente laboral a las mujeres, también cierto es que la estadística arroja áreas de oportunidad de acceso a las mujeres en puestos de administración, investigación y dirección de la universidad.

Los datos a portados por De Garay y Del Valle Díaz Muñoz en el año 2012, respecto de la presencia de las mujeres en la educación superior en México, se pueden considerar como una micro radiografía del problema planteado en ese momento histórico, que sienta un referente para las nuevas opiniones, sin embargo, hoy en día se requiere de la suma de esfuerzos de varias instituciones para lograr un estudio más amplio y actualizado, que tome en cuenta un número mayor de instituciones educativas de educación superior privadas y públicas que reflejen el momento actual de las mujeres, es decir, que ejemplifique en qué lugar nos encontrábamos en el año 2012 y en qué posición estamos en el 2023.

En esa tesitura pongo de ejemplo y referencia a la UABC, que del 2018 al 2023 mostró un aumento del 2.70% en el total de número de docentes de tiempo completo, así mismo hubo un incremento del 1.02% de docentes de asignatura, 12.38% en el total de técnicos académicos de tiempo completo, lo que refleja que nos encontramos ante una universidad en crecimiento constante.

En el número total de mujeres docentes de tiempo completo hay un aumento del 8.31%, en el de mujeres docentes de asignatura es un incremento del 7.16%, en el rubro de mujeres técnicos académicos de tiempo completo hay un incremento del 25.16%, en el total de mujeres en el SNII hay un incremento del 104.24%, en el rubro de mujeres en puesto de

dirección paso de 15 a 25 lo que representa un 66.66% de aumento en relación con el 2018, y en el total de mujeres con plaza de investigador hay un aumento del 8.33%.

Conclusiones

Con la creación de los Comités de Prevención y Atención de la Violencia de Género (CO-PAVIG) en el año 2020, y el nacimiento de la Unidad de Género, Diversidad e Inclusión Educativa en la Universidad Autónoma de Baja California en el año 2023, la institución establece las bases para que la perspectiva de género, el reconocimiento a la diversidad, el aseguramiento de la inclusión en todas sus formas y el respeto a los derechos humanos, sean un impulso a su modelo educativo.

La UABC muestra un avance en comparación con el año 2018, respecto de la instauración de políticas y acciones para salvaguardar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Con base a la información obtenida, se puede concluir, que la institución educativa en comento, ha promovido una participación más justa y equitativa entre los hombres y mujeres que integran la comunidad cimarrona.

En concordancia a los datos obtenidos, se puede observar que, en el año 2023, existe una mayor participación de las mujeres en los espacios de dirección, administración, supervisión, vigilancia, gerencia y dirección en la Universidad Autónoma de Baja California, en comparación con 2018.

Si bien es cierto la Universidad Autónoma de Baja California, ha implementado acciones y creado instituciones que fomenten y protejan la equidad, igualdad, diversidad, inclusión y respeto entre todos los integrantes de la comunidad universitaria; también cierto es que aún, existen áreas de oportunidad, aún falta impulsar al sector académico femenino para su mayor presencia en la investigación, publicación, foros de discusión y puestos de dirección incluyendo la Rectoría.

Referencias

- Alonso Marañón, P. M., y Casado Arboniés, M. (2006). La vinculación de la Universidad de Alcalá con las universidades hispanoamericanas: perspectiva histórica y proyección. *Heurística: revista digital de historia de la educación*, 4.
- Amorós, C. (2005). *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias... para las luchas de las mujeres*. Madrid: Cátedra.
- Barceló, J. (2004). Ernesto Grassi y el concepto de humanismo. *Cuadernos sobre Vico*, 345-370.
- Baute Rosales, M., Péres Payrol, V. B., y Espinoza de los Monteros, M. L. (2017). Estrategia de equidad de género en el entorno universitario. *Revista Universidad y Sociedad*, 2.
- Caso Niebla, J. (15 de Diciembre de 2022). Numeralia Institucional. Numeralia Institucional: <http://web.uabc.mx/planeacion/numeralia/>

- Chuaqui J., B. (2002). Acerca de la historia de las universidades. *Revista Chilena de Pediatría*, 583-585.
- De Garay, A., y Del Valle Díaz Muñoz, G. (2012). Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, III (6), 3-30.
- Dominguez, J. G. (2018). La Uniersidad medieval: orígenes y finalidades. *Repositorio La Salle*, 244-245.
- Dosal Ulloa, R., Mejía Ciro, M. P., y Capdevila Ortiz, L. (2017). Deporte y equidad de género. *Economía UMAM*, 1.
- ETAN. (22 de 02 de 2001). Política científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre los géneros: Comisión Europea, Dirección General de Investigación, European Technology Assessment Network. Madrid: European Technology Assessment Network. <https://www.csic.es/es/el-csic/ciencia-en-igualdad/mujeres-y-ciencia/documentos/informes-del-csic>
- Gobierno de México . (21 de Marzo de 2023). Conceptos básicos sobre el género. Conceptos básicos sobre el género: <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/cbEG>
- Gómez Oyarzún, G. (1997). La Univeridad a través del tiempo. México: Universidad Iberoamericana.
- González Cuevas, O. M. (1997). El concepto de universidad. *ANUIES, Revista de Educación Superior*, 20-36.
- Heidegger, M. (1934). La universidad alemana. Conferencias para los cursos de extranjeros en la Universidad de Friburgo, 1910-1976.
- Martínez L., P. (1956). Historia de Baja California. México: Libros Mexicanos.
- Ortega y Gasset, J. (1930). Misión de la Universidad . *Revista de Occidente* Madrid, 53 -54.
- Simón Rodríguez, M. E. (2010). La igualdad tambien se aprende: cuestión de coeducación. Madrid: Narcea.
- UABC, G. (12 de Diciembre de 2019). Gaceta UABC. Gaceta UABC: <https://gaceta.uabc.mx/notas/academia/crea-uabc-comites-de-prevencion-y-atencion-de-la-violencia-de-genero>
- UABC, G. (17 de Noviembre de 2020). <http://gaceta.uabc.mx/edicionesanteriores/gaceta-452-edicion-especial>
- UABC, G. (2028 de Febrero de 2023). <http://sriagral.uabc.mx/Externos/AbogadoGeneral/Acuerdos/Rector/67.pdf>
- Unidas, O. d. (21 de 06 de 2023). <https://www.protexa.mx/onu-mujeres-7-principios-para-empoderarlas-a-ellas/>. Protexa: <https://www.protexa.mx/onu-mujeres-7-principios-para-empoderarlas-a-ellas/>