

El género en las nuevas prácticas docentes e institucionales, aplicación en la Universidad Autónoma de Nuevo León

Gender in new teaching and institutional practices: application at the Autonomous University of Nuevo León

Dr. Adán Ávila Cabrera¹ <https://orcid.org/0009-0007-3354-0678>

adan.avilacb@uanl.edu.mx

Dra. Dina Elizabeth Cortes Coss¹ <https://orcid.org/0000-0003-4150-1541>

¹Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica, Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México.

Autor para la correspondencia. dina.cortescs@uanl.edu.mx

RESUMEN

La presente investigación analiza el papel de diferentes actores sociales (la mujer en la sociedad actual, desigualdades de género y barreras que afectan al espectro LGBTIQ+).

En esta indagación, se hace alusión a la forma en la que la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) puede contribuir formando alumnado y docentes desde una postura de respeto y comprensión. Bajo un enfoque cualitativo de metodología documental se realiza un análisis del camino que ha seguido la UANL, además de otras universidades para concluir en aspectos básicos que propician la equidad, la diversidad y la inclusión.

Palabras clave: Género, roles, desigualdades, espectro LGBTIQ+, Universidad Autónoma de Nuevo León.

ABSTRACT

This research analyzes the role of different social actors (women in contemporary society, gender inequalities, and barriers affecting the LGBTIQ+ community).

This inquiry alludes to how the Autonomous University of Nuevo León (UANL) can contribute by educating students and faculty from a perspective of respect and understanding.

Using a qualitative approach with documentary methodology, an analysis is conducted of the

path taken by the UANL, as well as other universities, to identify fundamental aspects that promote equity, diversity, and inclusion.

Keywords: Gender, roles, inequalities, LGBTIQ+ spectrum, Autonomous University of Nuevo León.

Recibido: 23/02/2026

Aceptado: 15/04/2026

INTRODUCCIÓN

El género es un término que ha sido utilizado de manera incorrecta para referirse a otros aspectos como la identidad, las preferencias o el sexo; es crucial considerar que el concepto de género se refiere a los atributos sociales y las oportunidades asociadas a ser hombre o mujer que son aprendidos en sociedad, específicas del contexto, el tiempo y la evolución social, es decir, lo que categóricamente le corresponde a lo femenino o a lo masculino, concepto que evoluciona en conjunto con la cultura y los valores de la sociedad en que se desarrolla.

De lo a priori, se suscribe que históricamente se relaciona a lo femenino con los colores rosas, la maternidad, los cuidados y se le otorga a la mujer roles de género como las tareas del hogar, cuidar a los hijos y servir al padre de familia, mientras que el rol masculino es ser el proveedor del hogar tanto de protección como de manera económica, fortaleza, la dominación y los colores oscuros como el azul o el negro.

Los estudios de género abarcan una diversidad de temas como las relaciones sociales, identidad de género, preferencia sexual, roles, la equidad, el patriarcado, políticas públicas en materia de género, discriminación, entre otras, que implican una explicación minuciosa y desarrollan términos propios de cada caso.

Ésta investigación parte del análisis histórico del rol de la mujer y la comunidad LGBTIQ+ en la sociedad, las relaciones que se le asignan, las desigualdades de género en materia familiar, profesional académica y personal, incluyendo aquellas barreras que enfrentan éste perfil de estudiantes, para finalmente hilarla con el horizonte de posibilidades que puede tomar la Universidad Autónoma de Nuevo León para contribuir a la sociedad formando alumnado y docentes que sepan enfrentar al mundo actual desde una postura de respeto y comprensión.

De lo anterior se desprende el objetivo general de esta indagación suscrito en los términos de referencia que permiten Sintetizar criterios obtenidos de fuentes documentales para aportar premisas que vislumbren el género en las nuevas prácticas docentes e institucionales, mismas que son aplicadas en una universidad caso de estudio, como lo es la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Las Naciones Unidas Con Respecto Al Género Y La Mujer

La Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2023) declaran que la igualdad de género es un derecho fundamental e imprescindible para lograr sociedades pacíficas con pleno potencial humano y ser capaces de desarrollarse de forma sostenible, sin embargo, la misma es consciente de que aún queda mucho recorrido para alcanzar la plena igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres; durante el primer año de vida de la ONU se fundó la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer como un organismo internacional para la creación de políticas dedicadas exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

Al igual, se ha expresado la inquietud con respecto a las violaciones de los derechos humanos hacia personas LGTBQ+, remitiendo en el 2011 una Declaración conjunta al Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas sobre la finalización de los actos de violencia y violaciones a los derechos humanos en base a la orientación sexual y a la identidad de género. El Parliamentarians for Global Action (2021), señala que el no respetar los derechos humanos de la comunidad y de no protegerlas frente a la violencia y discriminación genera resultados negativos adicionales sobre el crecimiento económico, el trabajo decente y el progreso.

La mujer dentro de la sociedad, la educación y el trabajo

La participación de la mujer mexicana es trascendental para la historia del país, sin embargo, la sociedad a la que pertenece apenas está en proceso de lucha por mejores oportunidades y espacio dentro de ella, ya que históricamente la misma ha tenido el carácter de subordinada dentro de un “grupo doméstico” que origina las relaciones de poder con roles previamente establecidos en el que se ve a la mujer como protagonista y motor principal de su familia, por lo que su vida gira en torno a esto, conllevando a un papel marginal donde se le atribuye el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos, según refiere Rodríguez (2022). Con lo anterior,

se destaca como la presencia de la mujer en la vida social ha sido poco reconocida, aunque a lo largo de la historia ha tenido funciones importantes dentro de la Independencia y Revolución donde las mismas tuvieron roles importantes como enfermeras, soldaderas y activistas.

La mujer contemporánea ha tomado las riendas rompiendo estigmas y costumbres, al salir del hogar para formar parte de la vida estudiantil, laboral y económica. De acuerdo a Sesento (2020) la educación de la mujer ha avanzado en los últimos cincuenta años ya que las estadísticas de esta época reflejaban que, de cuatro egresados de un nivel educativo, solo una era mujer y dependía principalmente de la situación económica familiar.

La integración de las féminas a estas esferas sociales exige políticas públicas con perspectiva de género que se adapte a sus necesidades para facilitarles el acceso a la sociedad y que permitan analizar las redes de creencias, los rasgos de la personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a mujeres y hombres.

Por ejemplo, las instituciones dentro del sector educativo tienen el mandato de promover la igualdad entre géneros y la no discriminación, así como prevenir, atender y erradicar la violencia (Valencia, 2021), por lo que la estrategia principal debería radicar en un programa que concentre esfuerzos en la formación de facilitadores y facilitadoras de las dependencias públicas para que actúen como agentes multiplicadores en género, derechos humanos y no violencia con el objetivo de aprovechar espacios para la sensibilización.

Consecuentemente, la mujer al terminar sus estudios e ingresar en el campo laboral se enfrenta a otro tipo de barreras. Juárez (2022) describe que el trabajo de cuidados es ampliamente desigual por la falta de acceso pleno a los derechos sexuales y reproductivos, la inseguridad social, la brecha salarial y como se mencionó con anterioridad, la falta de políticas públicas y empresariales que favorezcan la vida laboral de la mujer.

Un estudio del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO, 2022) registró que ninguno de los 32 estados de la república tiene condiciones laborales óptimas para promover la equidad y la inclusión de minorías, los datos mostraron que el promedio nacional fue de 43 puntos sobre 100 en temas de equidad e igualdad de oportunidades, lo que pone en desventaja a las minorías.

Esta cifra evidencia una disparidad que frena el potencial económico del país y limita la autonomía económica de las mujeres, pues se estima que el Producto Interno Bruto crecería un 15% si se sumaran 8.2 millones de mujeres de manera paulatina al 2030 (IMCO, 2022). El Instituto Nacional de las Mujeres (INMujer, 2024) describió que es un papel importante para las empresas e instituciones del sector público como del privado promover activamente la igualdad de trato mediante la incorporación a sus instituciones con medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades y de equidad de género. Algunas de las prácticas eficaces para corregir y prevenir la discriminación propuestas por el INMujer (2024) son: sensibilizar y capacitar a los funcionarios y empleados en tema de igualdad de oportunidades y no discriminación; fijar objetivos cuantitativos y cualitativos para mejorar el equilibrio de género en todos los niveles, revisar los procedimientos de selección, contratación y promoción de personal para eliminar toda forma de discriminación, revisar los criterios de elegibilidad para beneficios como promociones y aumento y fijar líneas de atención rápidas y procedimientos reglamentados para evitar prácticas discriminatorias y de violencia laboral, entre las que se encuentra el hostigamiento sexual.

De lo anterior, se puede destacar que existen consideraciones al género que han sido adoptadas tras las sugerencias de diversas instituciones como es el INMujer en el caso mexicano; es así como en acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2023) México ha tenido un avance significativo para alcanzar los derechos de las mujeres y la igualdad de género mediante implementación de estrategias tales como el Plan Nacional de Desarrollo que transversaliza la igualdad y empoderamiento de las mujeres en la política nacional y la Reforma Política-Electoral que elevó a rango constitucional la garantía de la paridad de género en candidaturas al congreso federal y estatales.

Nuevo horizonte para las comunidades LGBTQI+

El acrónimo LGBTQI+ es el término que se usa para referirse a la comunidad basada en minorías de orientación sexual e identidad de género, sus iniciales están compuestas por lesbianas, gay, bisexuales, trans, intersexuales, queer, y al final se agrega un + para marcar que existen otras identidades y personas dentro de la comunidad; algunos términos importantes dentro de la comunidad, son referidos por Parra (2021) y los mismos son la identidad de género que es la vivencia individual que puede coincidir o no con el sexo

asignado al nacer; la orientación sexual es la orientación del deseo de cada persona y se refiere hacia quienes se sienten atraídos emocional, afectiva y sexualmente; mientras que la expresión de género es la exteriorización de una persona a través del lenguaje, la apariencia, el comportamiento y características personales.

Pelayo (2023) manifestó que la comunidad LGBTQI+ en México y en el mundo ha experimentado una transformación significativa en términos de desarrollo, inclusión y visibilidad, sin embargo, a lo largo de los años han sido objeto de discriminación y violencia por motivos de orientación sexual y expresión de género que han provocado que personas dentro de la comunidad desarrollen un sentimiento de marginación y rechazo, limitando el acceso a servicios básicos como la educación; de acuerdo con el Gobierno de la Ciudad de México (2021) los crímenes de odio no son la única forma de violencia que vive la comunidad LGBTQI+ sino que hay actos de discriminación que persisten en la vida cotidiana y obstaculizan el derecho a la vivienda, a la salud, al trabajo, a la educación, entre otros.

Aportes de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH, 2018) suscriben que la identidad de género es la convicción personal e interna de cómo cada persona se percibe a sí misma, reconocer las identidades implica que hay estereotipos construidos desde un sistema patriarcal sobre lo masculino y lo femenino y que no todas las personas se identifican con la construcción de género que se les fue asignada al nacer.

Es importante adoptar las medidas necesarias para promover, respetar, proteger y garantizar sus derechos, así como eliminar progresivamente las barreras que impiden la realización plena de estos para que puedan alcanzar su inclusión en la sociedad, lo anterior mediante la garantía de su participación democrática y social, su derecho a una vida libre de violencia y discriminación, la no criminalización, represión o reclusión y la capacidad para decidir sobre su persona y patrimonio.

METODOLOGÍA

La presente investigación de corte cualitativo, está basada en una metodología documental que obtiene la información por medio de fuentes relevantes tales como libros, artículos académicos, informes y documentos gubernamentales, las anteriores forman parte de bases de datos académicas y bibliotecas digitales para acceder a material relacionado con el género.

Una vez que la información fue analizada se procedió a seleccionar y evaluar el material encontrado, dividido en calidad y relevancia considerando la actualidad y objetividad.

Tras la clasificación, la información fue sintetizada y organizada para la elaboración del documento.

La fase de resultados busca enmarcar la evolución de los Roles de Género, describiendo cómo los roles tradicionales de género han cambiado con el tiempo, influyendo en la forma en que los profesores e incluso las mismas instituciones educativas han evolucionado brindando una educación inclusiva Garey (2023) por ejemplo, el caso concreto de la Universidad Autónoma de Nuevo León, puede contribuir a la igualdad de género y la formación de una sociedad más consciente.

RESULTADOS

Como punto de partida se busca comenzar con la precisión que ha tenido el rol del docente en la institucionalización de la identidad de género, según la revisión de diversos autores como Delgado (2023) quien describió que el ámbito educativo juega un nivel importante en la futura normalización de esta realidad en la que las personas, independientemente de su identidad, puedan existir libremente.

La escuela debe garantizar el desarrollo natural y libre de cada individuo, la adquisición de conductas respetuosas y empáticas, por lo que es fundamental que los docentes conozcan las necesidades de los estudiantes y las dificultades a las que se enfrentan desde diferentes enfoques como la individual, familiar, comunitaria o social, estar al tanto de la transformación de la sociedad y llevar a cabo iniciativas de sensibilización que incluyan tanto al profesorado como a los alumnos para ofrecer el conocimiento y plan de acción con la finalidad de ofrecer apoyo durante el proceso y evitar situaciones de exclusión.

García (2017) sugiere la promoción de la incorporación el enfoque de género en la formación inicial y formación en el servicio de docentes con temáticas como la desnaturalización de los roles y estereotipos de género, la prevención del acoso y la violencia, herramientas para el manejo de situaciones de vulneración de derechos y protocolos que sistematicen los pasos a seguir en instituciones de género.

Los maestros pueden convertirse en parte de la solución creando un entorno escolar seguro y de apoyo para los y las estudiantes, fomentando una cultura de respeto y aceptación en el

aula, respetar, en el caso de los estudiantes transgénero, la elección de su ropa y pronombres preferidos, ya que al identificar erróneamente a un estudiante, puede ser un punto sensible para la comunidad, por lo que educarse en el vocabulario y las definiciones adecuadas no solo muestra comprensión y apoyo sino también ayuda a responder las preguntas de los otros estudiantes, sostiene García (2017).

Para el caso concreto de estudiantes que se encuentren experimentando una transición de género, será necesario la colaboración de los administradores con la finalidad de apoyar a dicho alumno a vivir con el sexo con el que se identifica, estableciendo un proceso de colaboración permanente para garantizar la seguridad y privacidad del estudiante durante su transición.

Este protocolo debe incluir las responsabilidades del docente con el alumno/a con respecto a las documentaciones que se tienen que cambiar ante el Estado, donde es primordial que el docente deba estar informado de las oportunidades que la comunidad trans tiene al hacer el cambio de género ante documentos oficiales, para que así también puedan modificar sus documentos académicos como diplomas, reconocimientos y hasta el título de licenciatura.

Ha habido algunos avances en materia de identidad de género, a pesar de que someter a las personas a un proceso jurídico para acceder a su derecho a la identidad se contrapone con el derecho a la no discriminación. La ley de Identidad de Género que apenas ha sido reconocida en 12 de 32 estados abre la posibilidad a que cualquier persona que no se sienta identificada con el género con el que fue asignado en su acta de nacimiento pueda expedir nuevamente sus documentos oficiales con otro nombre y con el género con el cual se identifica, este derecho varía de acuerdo con los códigos locales, por lo que las personas en el país tienen dos alternativas para este proceso de ratificación de género en documentos oficiales, éstas van desde hacer un trámite administrativo en las entidades donde sea reconocida la Ley de Identidad de Género y en las entidades en donde aún no es reconocida esta ley es necesario un proceso judicial García Padilla (2020).

Nava Polina (2021) escribió una guía de trámites para el cambio de identidad por género con trámites que incluyen obtener el acta primigenia, actualizar el acta de nacimiento, actualizar el CURP y obtener o actualizar la credencial para votar.

Un caso de éxito lo presenta Pérez (2022), donde describe que la Universidad Autónoma del Estado de México ha logrado desde el 2016 el cambio de género en documentos oficiales de

la institución de educación superior a 15 estudiantes con el propósito de atender solicitudes de alumnos que tuvieran errores en sus nombres, recalcando que los estudiantes que quisieran realizar este trámite deberán contar con acta de nacimiento con el cambio de género expedido por el registro civil y la credencial de elector que contenga los datos nuevos.

Con los ejemplos anteriores, es posible analizar cómo es importante buscar las opciones que se tienen en la entidad y en la escuela para poder apoyar a la comunidad y estribar en la lucha por mejores oportunidades y espacios accesibles libres de discriminación ante el estado, la universidad y demás alumnado.

Los ajustes razonables comienzan en el aula y con los profesores directamente en función de las necesidades que perciban, fomentando una cultura de respeto a las diferencias para no tolerar el acoso, lo que se traduce en un ambiente acogedor para todos.

Se presentan algunas acciones que ha adoptado la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), institución objeto de estudio, misma que firmó en el 2014 un convenio de colaboración con el Instituto Estatal de Mujeres del Gobierno del Estado de Nuevo León con el objetivo de la creación de la Unidad para la Igualdad de Género (UNIIGENERO, 2017) cuya finalidad es la de establecer políticas, estrategias y acciones para incorporar la perspectiva de género en las actividades cotidianas de los universitarios, según refiere Pérez (2022); con lo expuesto, se tiene la estrategia de implementación de la creación y aprobación del Protocolo de Atención para Casos de Acoso u Hostigamiento Sexual en donde se regulan los procesos y procedimientos para atender casos de violencia sexual en las instalaciones donde pueden ser atendidos el alumnado, profesorado, y trabajadores administrativos.

Consiguientemente, la UANL tuvo un diálogo sobre igualdad de género e inclusión sexual siendo la primera cede con la participación de académicos de México, España, Chile, Colombia, Brasil y Ecuador en el que se compartieron experiencias, conocimiento y buenas prácticas que garanticen el pleno respeto y protección a los derechos humanos. Donde se tocaron temas como los nuevos contenidos de la Ley de Igualdad de Trato y No Discriminación de 2022 en España, juzgar con perspectiva de género; desafíos de la población sexo diversa en América Latina; estudio de la legislación mexicana con enfoque de género, diversidad sexual e inclusión; violencia domestica intrafamiliar: invisibilidad, opresión y discriminación múltiple; entre otros (Medina, 2023).

En la siguiente tabla, se muestra de forma esquematizada, los aportes recogidos en las fuentes documentales y la forma en la que la UANL atiende los mismos, presentando con lo anterior casos prácticos en donde la inclusión de género y los movimientos sociales pueden ser atendidos por una institución educativa.

Tabla1. Modelo de práctica implementativa en la UANL.

AUTOR	APORTE DEL AUTOR	APLICACIÓN EN LA UANL
Delgado	Los docentes conozcan las necesidades de los estudiantes y las dificultades a las que se enfrentan.	Se ha creado en todas las dependencias áreas y coordinaciones de responsabilidad social, un ambiente inclusivo y recursos específicos para estudiantes LGBT y atención a mujeres que se sientan acosadas etc.
García Padilla	Expedición de documentos oficiales con otro nombre y con el género con el que se identifica	Se implementó un programa inclusivo en apoyo a la Ley de Identidad de Género. Esto permitió que los estudiantes pudieran actualizar sus documentos oficiales con su nombre elegido y el género con el que se identifican.
García	Respetar, la elección de ropa y pronombres preferidos por el estudiante.	La UANL ha traído especialistas de la Universidad de Salamanca para dictar un diplomado que permita inculcar en el profesorado esta cuestión donde se permite al estudiante la elección de vestimenta y los pronombres preferidos de los estudiantes.
Medina	Compartir experiencias, conocimiento y buenas prácticas que garanticen respeto y protección a los derechos humanos.	el diplomado descrito con anterioridad, ha sido una propuesta permanente que cada año capacita profesores de todas las dependencias y niveles de la UANL.
Nava polina	guía de trámites para el cambio de identidad por género.	La UNIIGENERO implementó un protocolo de atención y orientación facilitando el proceso para estudiantes quienes están en proceso de transición de género.

Pérez	implementación de la creación y aprobación del Protocolo de Atención para Casos de Acoso u Hostigamiento Sexual.	En la UNIIGENERO se creó un protocolo de atención a víctimas.
-------	--	---

Fuente: Elaboración propia basada en portales de la UANL y fuentes documentales del estudio.

CONCLUSIONES

Es primordial que las instituciones aborden temas de género como parte del plan de estudios integral en el que se le enseñe a los y las estudiantes a poder analizar estos temas que han evolucionado a la sociedad, desde un punto de vista de respeto, tolerancia y entendimiento. De la misma manera, los y las docentes deben ser agentes de cambio, es decir, aprender lo que las nuevas generaciones están viviendo y experimentando a través de sus experiencias y la teoría que viene detrás para de esta manera poder apoyar a las comunidades LGBTIQ+, las mujeres en estado de vulnerabilidad y otras minorías que diariamente sufren discriminaciones. Ser agentes de cambio involucra orientar la educación a una perspectiva inclusiva en la que se adopte materiales y contenido que sensibilice las experiencias de la comunidad, así como organizar eventos, campañas, dinámicas en las que el punto de partida sea el género, los cuidados de la salud sexual, los procesos que se tienen que llevar a cabo para la reasignación de género no solamente al estado pero también hacia la institución y encontrar maneras de agilizar estos procesos tomando en cuenta que es un proceso difícil. Construir una comunidad tolerante y de apoyo puede cambiar el rumbo de vida de estudiantes en formación, ayudarlos a aprender a abogar por sí mismos mientras están en la escuela los ayudará a prepararse para los retos a los que se enfrentarán en un futuro, ya que a medida que se vayan introduciendo a la sociedad necesitarán abogar por si mismos en sus entornos. Formar parte de la vida de los estudiantes también implica ser una base tanto de conocimientos como de soporte, por lo que es importante estar presentes en etapas de cambio de la vida de los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Comisión Nacional de Derechos Humanos. (2018). *Día Internacional de la Visibilidad Trans*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
<https://www.cndh.org.mx/noticia/dia-internacional-de-la-visibilidad-trans>
- Delgado, I. (2023). *Trabajando la Identidad de Género y la Transexualidad. Visión del Profesorado*.
<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/141434/Trabajando%20la%20Identidad%20de%20G%C3%A9nero%20y%20la%20Transexualidad.%20Visi%C3%B3n%20del%20Profesorado..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, A.K.P. (2020). *El derecho a la identidad de género en México: avances en pocos estados y omisiones en el procedimiento*. El Economista.
<https://www.economista.com.mx/estados/El-derecho-a-la-identidad-de-genero-en-Mexico-avances-en-pocos-estados-y-omisiones-en-el-procedimiento--20201128-0001.html>
- García, C. (2017). *Cómo apoyar a estudiantes transgénero en el aula*. Revista Educación Virtual. <https://revistaeducacionvirtual.com/archives/2898>
- Garey, J. y Woodward, E. C. (2023). *Cómo apoyar a los niños trans y no binarios en la escuela*. Child Mind Institute. <https://childmind.org/es/articulo/como-apoyar-a-los-ninos-trans-y-no-binarios-en-la-escuela/>
- Gobierno de la Ciudad de México. (2021). *COPRED DESTACA LA IMPORTANCIA DE ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y CRÍMENES DE ODIO HACIA LA COMUNIDAD LGTBTTI+*. Copred.
<https://copred.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/copred-destaca-la-importancia-de-eliminar-la-discriminacion-violencia-y-crmenes-de-odio-hacia-la-comunidad-lgbttti>
- Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO). (2022). *Estados repueban en ofrecer condiciones laborales óptimas para las mujeres*. www.imco.org.mx
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMujer). (2024). *Las mexicanas y el trabajo*. Inmujeres. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100500.pdf
- Juárez, B. (2022). *Mujeres enfrentan mayores barreras para tener un empleo digno en 30 estados del país*. El Economista.
<https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Mujeres-enfrentan-mayores-barreras-para-tener-un-empleo-digno-en-30-estados-del-pais-20220301-0105.html>

- Medina, B. (2023). *Dialogan en UANL sobre igualdad de género y diversidad sexual - Vida Universitaria*. <https://vidauniversitaria.uanl.mx/campus-uanl/dialogan-en-uanl-sobre-igualdad-de-genero-y-diversidad-sexual/>
- Nava Polina, M. D. C. (2021). *#CiudadEnApertura*. Unidad de Política Migratoria. Retrieved 2023, from <https://portales.segob.gob.mx/work/models/PoliticaMigratoria/CPM/DRCM/GuiaCambioIdentidad.pdf>
- organización de las Naciones Unidas. (2023). *Igualdad de género / Naciones Unidas*. the United Nations. Retrieved October 17, 2023, from <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality>
- Parliamentarians for Global Action. (2021). *Las Naciones Unidas y los derechos de las personas LGBTI*. Parliamentarians for Global Action. <https://www.pgaction.org/inclusion/es/background/united-nations.html>
- Pelayo, C. (2023). *REVISTA CÁMARA*. REVISTA CÁMARA. <https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/revista/index.php/en-opinion-de/la-importancia-de-la-comunidad-lgbtqi-en-mexico-y-el-mundo->
- Pérez, R. (2022). *Expiden en la UAEM títulos con cambio de identidad de género*. La Prensa. <https://www.la-prensa.com.mx/metropoli/valle-de-mexico/expiden-en-la-uaem-titulos-con-cambio-de-identidad-de-genero-8038361.html>
- Rodríguez, J. (2022). Capítulo II La mujer mexicana a través de los años. Repercusiones históricas y laborales como factores de empuje en la migración internacional. http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/rojas_g_i/capitulo2.pdf
- Sesento, L. (2020). *El papel de la mujer en el desarrollo de México*. Eumed.net. <https://www.eumed.net/rev/cccsc/2015/01/mujer.html>
- Unidad para la Igualdad de Género. (). Informe 2017. Uniigénero UANL. <http://uniigenero.uanl.mx/unidad-para-la-igualdad-de-genero-informe-2017-2021/>
- Valencia, L. (2021). *Vista de Políticas públicas, educación, capacitación y sensibilización en equidad de género / Espacio I+D, Innovación más desarrollo*. espacioimasd@unach.mx. <https://www.espacioimasd.unach.mx/index.php/Inicio/article/view/50/148>

Parra, J. C. V. (2021). Las olas del movimiento LGBTIQ+. Una propuesta desde la historiografía. *Girasol/Revista Humanidades*, 11(2).

<https://doi.org/10.15517/h.v11i2.47311>

Conflictos de intereses

Los autores declaran que no existen conflictos de intereses.

Contribución de los autores

Adán Ávila Cabrera: concepción de la idea, metodología, etapas de diseño de la investigación, recolección de datos, procesamiento, análisis, redacción y revisión del documento final

Dina Elizabeth Cortes Coss: Concepción, metodología, investigación, discusión de resultados, redacción y revisión del documento final