



Mujeres en la docencia



La docencia ha sido uno de los pocos espacios en los que las mujeres han tenido acceso al ámbito profesional y público a lo largo de la historia. En México y América Latina, **las mujeres representan la mayoría del personal docente**, especialmente en los niveles básicos. No obstante, este sector también ha estado marcado por profundas **desigualdades estructurales**, condiciones laborales precarias y obstáculos para acceder a posiciones de liderazgo.

Durante el periodo virreinal de la Nueva España, la enseñanza estaba **controlada por un gremio de maestros**, mientras que las mujeres solo podían participar en las llamadas “**escuelas de amigas**”, pequeñas instituciones educativas informales dirigidas por mujeres —esposas, viudas, hermanas de maestros o mujeres sin vínculo con gremios—. Estas escuelas ofrecían enseñanza básica —lectura, escritura, catecismo y labores domésticas— exclusivamente a niñas.

Debido a que las mujeres no tenían acceso a la enseñanza formal como maestras en escuelas oficiales, las escuelas de amigas se convirtieron en una alternativa para su participación en la educación, aunque de manera limitada y sin reconocimiento oficial. Esta segregación reflejaba la exclusión de las mujeres en la enseñanza formal y su relego a roles secundarios.

En 1812, se abolieron los gremios, lo que permitió que más mujeres se integraran a la docencia, aunque bajo condiciones precarias. Muchas trabajaban en pequeñas escuelas gestionadas por viudas, religiosas o en colegios privados de niñas. Sin embargo, seguían limitadas a roles secundarios, sin acceso a la enseñanza formal y con salarios bajos.

A mediados del siglo XIX, durante el proceso de Reforma, se fundaron instituciones educativas exclusivas para mujeres. En 1856, el gobierno decretó la creación del primer colegio de educación secundaria para niñas en la Ciudad de México, el cual fue inaugurado en 1869. Este evento marcó un cambio importante en la educación femenina, pero aún dentro de un contexto en el que las mujeres seguían luchando por acceder a espacios educativos más amplios y mejor remunerados. Posteriormente, en 1889, este colegio se transformó en la **Escuela Normal de Profesoras**, marcando un hito en la profesionalización de las mujeres en la docencia.

A lo largo del tiempo, las mujeres han superado barreras significativas para acceder a la docencia; sin embargo, las inequidades históricas permanecen en el sistema educativo. Pese a que las docentes siguen siendo mayoría en los niveles educativos más bajos —preescolar y primaria— y han avanzado en su profesionalización, actualmente, además de las brechas salariales y condiciones laborales precarias, tienen un limitado acceso a posiciones de liderazgo.

El 15 de mayo se celebra en México el Día del Maestro [y la Maestra], establecido en 1917 durante el gobierno de Venustiano Carranza. Sin embargo, esta fecha se centra en San Juan Bautista de La Salle, sacerdote francés del siglo XVII, considerado patrono de “los educadores”, lo que refleja una visión patriarcal que invisibiliza las contribuciones históricas de las mujeres en la enseñanza.

Maestras pioneras: educadoras que transformaron la historia

En las imágenes (de izquierda a derecha: Rita Cetina, Dolores Correa, Laura Méndez y Rosaura Zapata), fueron mujeres visionarias cuya labor en la docencia fue trascendental. Desafiaron los límites del rol doméstico y reivindicaron la capacidad intelectual de las mujeres. Su legado no solo incluye innovaciones pedagógicas, sino también la lucha por la visibilidad y los derechos laborales de las mujeres docentes, abriendo caminos para una educación más equitativa y transformadora. Su participación ha sido clave por el impacto que han tenido en la definición de qué y cómo se enseña.



Desigualdades persistentes en la docencia

Si bien las mujeres constituyen la mayoría del personal docente, esta representación no siempre se traduce en equidad, y su predominancia disminuye conforme se avanza hacia los niveles educativos superiores.

En preescolar, **más del 93.2%** del personal docente son mujeres; en primaria, el **69.4%**. La proporción **disminuye al 57.7%** en secundaria. Este patrón evidencia una segregación vertical, donde las mujeres se concentran en los niveles más bajos del sistema educativo, **tradicionalmente vinculados al cuidado** y la enseñanza de niñas y niños.

Las brechas salariales entre mujeres y hombres en la docencia son una de las manifestaciones más claras de las desigualdades de género en el sector educativo. En la **educación básica**, las mujeres ganan en promedio **\$7,310 MX mensuales**, mientras que los hombres perciben **\$8,170 MX**, lo que representa una diferencia del **11.8% en favor de los hombres** (Data México; ENOE, 2024).

Distribución de personal docente en nivel básico

Ciudad de México, 1994

35,951 docentes

Mujeres
81%

Hombres
19%

Nacional, 2024

1,293,132 docentes

Mujeres
71.7%

Hombres
28.3%

Fuente: Secretaría de Educación Pública, 2024.

Fuente: Data México; ENOE, 2024.

A medida que se avanza hacia la educación media superior y superior la tendencia se invierte. A nivel medio superior, las mujeres representan solo el **45%** del personal docente; en la educación superior, su presencia es aún menor, con un **42.7%** en universidades autónomas y un **36.1%** en instituciones federales (SEP, 2022). Así, mientras más alto es el nivel educativo, menor es la presencia femenina en los espacios docentes.

El salario promedio más alto corresponde a **hombres de 55 a 64 años**, quienes perciben **\$9,790 MX al mes**, mientras que el **más bajo** lo reciben las **mujeres de 15 a 24 años**, con **\$5,560 MX mensuales**. Esta diferencia del **76.08%** evidencia cómo las desigualdades de género también están atravesadas por factores etarios.

Mientras que los hombres mayores suelen obtener mejores ingresos debido a su antigüedad y experiencia, las mujeres jóvenes enfrentan obstáculos que les impiden alcanzar salarios competitivos.

En los niveles medio superior y superior, las **mujeres docentes** ganan en promedio **\$9,170 MX mensuales** frente a **\$10,210 MX** que perciben los hombres, lo que equivale a una **diferencia salarial del 10.19%**. Estas cifras reflejan no solo la brecha de género en los ingresos, sino también las barreras que enfrentan las mujeres para acceder a posiciones mejor remuneradas, limitando su desarrollo profesional y perpetuando un ciclo de desigualdad.

Según ONU Mujeres, las brechas salariales son el resultado de múltiples factores, entre los que destacan:

Discriminación de género

Las mujeres reciben salarios más bajos por realizar el mismo trabajo que sus pares masculinos.



Segregación ocupacional

Las mujeres están sobrerrepresentadas en niveles educativos de menor remuneración (preescolar y primaria) y subrepresentadas en niveles superiores y áreas técnicas.



Precariedad laboral

Mayor proporción de mujeres en contratos temporales o de tiempo parcial, que ofrecen menos beneficios y salarios más bajos.



Impacto de la maternidad

Las mujeres enfrentan discriminación debido a su rol reproductivo, lo que afecta su crecimiento salarial y su acceso a posiciones de liderazgo.

Cargas de trabajo no remuneradas

Muchas mujeres combinan su trabajo docente con responsabilidades domésticas y de cuidado, lo que limita su disponibilidad para capacitación y desarrollo profesional.



Un ejemplo claro de esta desigualdad es el acceso a **licencias de maternidad**, que en algunos casos son **sin goce de sueldo** o **limitadas en tiempo**, afectando el ingreso de las mujeres y sus posibilidades de promoción.

Las desigualdades estructurales en la docencia, como la falta de acceso a recursos y oportunidades, contribuyen a limitar el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo, perpetuando una **brecha de poder** y decisión que dificulta el avance hacia la igualdad plena en el ámbito educativo; en ese sentido, el **liderazgo femenino** en la docencia enfrenta importantes desafíos, pues la presencia de las

mujeres es **significativamente baja** en espacios de toma de decisiones, como direcciones de escuelas, supervisiones y cargos administrativos. Esta disparidad refleja una serie de barreras estructurales y culturales que enfrentan las mujeres docentes para acceder a posiciones de liderazgo, tales como:

El techo de cristal

Barreras invisibles que impiden o limitan el acceso de las mujeres a posiciones de poder, prestigio o salarios elevados, sustentadas en prejuicios de género y estereotipos sobre el liderazgo femenino.



La carga desigual del trabajo de cuidado

Muchas mujeres docentes asumen responsabilidades familiares y comunitarias adicionales, lo que limita su disponibilidad para participar en procesos de formación o postulación a cargos de liderazgo.



Escasa representación en espacios sindicales y directivos

Las dinámicas históricamente masculinas en estos espacios excluyen o minimizan las voces femeninas, perpetuando desigualdades en los procesos de toma de decisiones.



Expectativas sobre el rol de la mujer en el matrimonio

El matrimonio puede representar una desventaja para las docentes, quienes, a menudo, se ven obligadas a priorizar las necesidades de su pareja o familia por encima de sus intereses profesionales, como cambiar de especialidad por una de menor consideración social, renunciar a su trabajo o ajustar sus horarios.

Para los hombres, en cambio, el matrimonio suele percibirse como una ventaja, ya que se les asocia con estabilidad y responsabilidad, y no se les impone la misma carga de trabajo doméstico y de cuidados.



En relación al nivel superior, durante mucho tiempo, los hombres dominaron las aulas y los espacios de toma de decisiones, donde se definían políticas institucionales. La bibliografía predominante en el conocimiento transmitido solía estar escrita mayoritariamente por hombres, excluyendo o minimizando la participación femenina. A pesar de algunos avances, las diferencias de género en la distribución del personal docente persisten, como lo demuestran los datos de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). En **2024**, el total del personal docente asciende a **43,410 personas**, de las cuales **20,028 (46%) son mujeres**, mientras que **23,382 (54%) son hombres**.

Categoría	Mujeres	Hombres
Técnica/técnico académico	2,349 (50.3%)	2,252 (49.7%)
Profesora/profesor de carrera	2,619 (40.4%)	3,031 (59.6%)
Investigadora/investigador	1,025 (37.6%)	1,699 (62.4%)
Profesora/profesor de asignatura	11,936 (46.1%)	13,988 (53.9%)

Al analizar la distribución de las y los docentes por nombramiento, se observa que las mujeres son **mayoría únicamente** en la categoría de **técnica/técnico académico**. Mientras que en la que tienen **menor presencia** es como **investigadoras**.

Las mujeres docentes enfrentan desafíos particulares en la **gestión de su tiempo**, ya que, además de cumplir con sus responsabilidades académicas, deben asumir una **doble jornada** que combina sus tareas profesionales con las domésticas y de cuidado familiar. Hay quienes optan por ocupar **dos plazas** para mejorar sus ingresos, debido a que el salario no contempla el tiempo dedicado a la preparación de clases, revisión de trabajos, calificación de exámenes y otras actividades esenciales para su labor educativa. Esta sobrecarga afecta su salud física y mental, **reduce su tiempo** para la formación continua y limita su desarrollo profesional, así como su acceso a posiciones de liderazgo.

Acoso sexual y hostigamiento sexual hacia mujeres docentes

El acoso sexual y hostigamiento sexual son problemas persistentes que enfrentan las mujeres docentes en el ámbito educativo. Estas formas de violencia sexual se manifiestan a través de conductas no deseadas, comentarios ofensivos, insinuaciones, contacto físico inapropiado o amenazas que crean un ambiente hostil e inseguro.

En septiembre de 2024, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos de la Ciudad de México (CNDHCM) emitió la **Recomendación 148/2024** dirigida al Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) en relación con un caso de **acoso sexual** sufrido por una maestra. La docente denunció **comentarios ofensivos en el mobiliario escolar y fotografías degradantes en redes sociales**. Ante la falta de respuesta por parte del plantel, recurrió a la CNDH, que determinó que las **autoridades educativas no brindaron una atención oportuna y diligente**, lo que resultó en una violación de los derechos humanos de la víctima.

A pesar de los marcos normativos nacionales e internacionales que prohíben y sancionan el acoso sexual y hostigamiento sexual, muchas mujeres docentes no denuncian estos actos por temor a represalias, desconfianza en los mecanismos institucionales de atención o por la normalización de estas conductas en el entorno educativo.

Las mujeres docentes **pueden ser víctimas de acoso sexual y hostigamiento sexual** tanto por parte de sus **superiores, colegas, personal administrativo, estudiantes** o incluso **padres de familia**. Estas situaciones generan un impacto negativo en su bienestar emocional, su desempeño profesional y su permanencia en el ámbito educativo.



Docencia como espacio de cuidado

La docencia no solo implica la transmisión de conocimientos, sino que también es un espacio donde se brinda acompañamiento emocional y se generan vínculos significativos entre docentes y estudiantes. Sin embargo, este aspecto de la enseñanza ha sido históricamente **invisibilizado y feminizado**, ya que se asocia con las **habilidades de cuidado**, tradicionalmente atribuidas a las mujeres.

Las mujeres docentes suelen ser percibidas como figuras maternas, lo que les asigna de manera implícita la responsabilidad de cuidar, apoyar emocionalmente y resolver conflictos personales de sus estudiantes. Esta expectativa no solo incrementa su carga laboral emocional, sino que también perpetúa estereotipos de género que limitan el reconocimiento de su labor profesional.

“Existe un entramado entre los estereotipos femeninos que se entrelazan con el trabajo de ser maestra. En el imaginario social se cree que el ‘instinto materno’ hace una buena docente. Prejuicio y creencias estereotipadas, como si los hombres no tuvieran sensibilidad y se requirieran ‘cualidades femeninas’ como amor, paciencia y ser para las demás personas. Incluso se dice que las maestras son ‘la segunda madre’; lo que hace de la docencia una profesión asistencialista”.

—**Gabriela Delgado Ballesteros**, feminista, investigadora del Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación UNAM.

Durante la pandemia por COVID-19, esta dimensión del trabajo docente se volvió aún más visible. Las profesoras mantuvieron el vínculo con las familias, buscaron medios para que las niñas y los niños continuaran aprendiendo y acompañaron emocionalmente tanto a sus estudiantes como a madres, padres, cuidadoras y cuidadores. En este contexto, las mujeres docentes asumieron una **carga desproporcionada de trabajo de cuidado**, tanto en sus hogares como en sus interacciones pedagógicas.

También en la educación media superior las mujeres docentes asumen una serie de **tareas afectivas**, de **contención emocional** y **acompañamiento académico** que resultan esenciales para el sostenimiento de las comunidades escolares. Estas labores, sin embargo, suelen estar **invisibilizadas en las estructuras institucionales**, lo que contribuye a su desvalorización y al reforzamiento de los roles de género tradicionales.

En el nivel superior, muchas académicas no solo continuaron con sus clases a distancia, sino que también generaron redes de apoyo con sus estudiantes para contener emocionalmente **situaciones de crisis**, **falta de recursos tecnológicos**, y **experiencias de violencia familiar**. Este acompañamiento afectivo fue indispensable para que muchas y muchos estudiantes pudieran sostener sus trayectorias educativas, aún en condiciones profundamente adversas.

No obstante, este tipo de trabajo sigue sin ser reconocido como parte fundamental de la función docente. Por el contrario, mantiene como una labor implícita, asociada a la “vocación” o “compromiso”

personal de las profesoras, sin que ello se traduzca en mejores condiciones laborales, tiempo institucional asignado o criterios de evaluación académica que lo reconozcan.

Pedagogía feminista

Debido a las desigualdades que las mujeres en la docencia han enfrentado a lo largo de la historia, derivadas de las estructuras de poder patriarcales que limitan su acceso a posiciones de poder educativo, se subraya la necesidad urgente de replantear los métodos de enseñanza y aprendizaje. En este contexto, surge la **pedagogía feminista**, **un enfoque educativo con perspectiva de género** que promueve la igualdad, el respeto a la diversidad y el cuestionamiento de las relaciones de poder que perpetúan la discriminación.

Este enfoque resulta fundamental en el sistema educativo de la Ciudad de México para garantizar espacios educativos más inclusivos, críticos y justos. Se basa en la **descentralización del poder en el aula**, promoviendo un modelo horizontal de enseñanza en el que estudiantes y docentes participan activamente en el proceso educativo. Además, impulsa la visibilización de las mujeres y sus aportes, integrando contenidos que reconocen su papel en la historia, la ciencia, el arte y otros campos. También cuestiona los estereotipos de género, diseñando actividades y materiales educativos que eviten prejuicios sexistas y fomenten la igualdad. Finalmente, prioriza la educación emocional y afectiva, promoviendo el desarrollo de habilidades socioemocionales para construir relaciones respetuosas y solidarias.

En el sistema educativo de la Ciudad de México, diversas docentes han incorporado la pedagogía feminista en sus prácticas educativas. Entre ellas se destacan **Marisa Belausteguigoitia**, profesora e investigadora de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), que ha impulsado proyectos como *“Mujeres en Espiral”*, que integran pedagogías feministas en contextos carcelarios, promoviendo la reflexión crítica y la transformación social desde la educación; **Raquel Ramírez Salgado**, investigadora y comunicadora feminista, cuyo trabajo se centra en la promoción de los derechos de las mujeres y la equidad de género en los medios de comunicación y la educación; y **Georgina Romero**, colaboradora de la Dirección de Educación para la Igualdad de la Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM, quien ha trabajado en la implementación de pedagogías feministas que vinculan la academia y la vida cotidiana, promoviendo una formación humana, ética y responsable en los espacios educativos.

Este año, al conmemorarse 100 años del natalicio de **Rosario Castellanos** (1925-1974), la recordamos como una de las escritoras más influyentes de la literatura mexicana y una figura crucial en el ámbito educativo. Como docente en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Castellanos no solo compartió su vasto conocimiento literario, sino que también **inspiró** a sus estudiantes a **reflexionar sobre las estructuras de poder, la identidad y las desigualdades sociales**. Su enseñanza estuvo profundamente vinculada con su visión crítica del mundo, especialmente sobre las opresiones de género y raza. Para Castellanos, la educación era una herramienta fundamental para el empoderamiento de las mujeres, en especial de aquellas pertenecientes a pueblos indígenas. Su labor en la UNAM amplió su compromiso con la transformación social, un legado que sigue impactando a generaciones de estudiantes y docentes, especialmente mujeres que encuentran en su obra y enseñanza un faro de lucha y reflexión. **Su legado sigue vivo tanto en la literatura como en la educación.**



Balún Canán

Rosario Castellanos (1957)

Fondo de Cultura Económica

Maestra Lupita | Entre mochilas y costales
Sueño Mexicano
Youtube

Sueño Mexicano

Referencias

- Ayala Carrillo, M. del R., Pérez-Fra, M. do M., & Zapata Martelo, E. M. (2023). Trabajo docente, vida cotidiana y cuidados en tiempos de COVID-19 en México. Revista de Estudios de Género. La Ventana, 7(57), 77–107. <https://www.scielo.org.mx/pdf/laven/7n57/1405-9436-laven-7-57-77.pdf>
- CNDH. (2024, 17 de septiembre). CNDH dirige Recomendación al CONALEP por falta de atención a caso de acoso sexual en el Plantel Álvaro Obregón 1, en CDMX. https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2024-09/COM_2024_764.pdf
- Chaoul Pereyra, M. E. (2014). #LaCentena: Una radiografía a la feminización del magisterio desde la historia. MUXED. <https://www.muxed.mx/blog/feminizacionmagisterio>
- Del Valle, S. (2024). ¿Por qué ganan menos las maestras? Animal Político. <https://animalpolitico.com/analisis/organizaciones/aprender-es-mi-derecho-por-que-maestras-ganan-menos>
- Delgado Ballesteros, G. (n.d.). Los derechos y multi-trabajos de las mujeres. MUXED. <https://www.muxed.mx/blog/multitrabajos-mujeres>
- Dionicio García, E. (s.f.). Las mujeres en el sistema educativo de México. Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CEEY). <https://ceey.org.mx/das-mujeres-en-el-sistema-educativo-de-mexico/>
- Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA). (2024). Estadística. <https://dgapa.unam.mx/index.php/estadistica>
- El Economista. (2024, 15 de mayo). Día del docente: ¿Cuánto ganan las maestras y los maestros en México? <https://www.eleconomista.com.mx/artesideas/Dia-del-docente-Cuanto-ganan-las-maestras-y-los-maestros-en-Mexico-20240515-0014.html>
- García Gómez, T. (2009). Maestras, amor y carreras profesionales. Revista Temas Sociológicos, 13, 187–208. <https://doi.org/10.29344/07196458.13.233>
- Gobierno de México. (2024). Data México: Profesores de Nivel Básico. <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/profesores-de-nivel-basico>
- Gobierno de México. (2024). Data México: Profesores de Nivel Medio y Superior. <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/profesores-de-nivel-basico>
- González Jiménez, R. M. (2009). De cómo y por qué las maestras llegaron a ser mayoría en las escuelas primarias de México, Distrito Federal (Finales del siglo XIX y principios del XX): Un estudio de género. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 14(42), 747–785. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v14n42/v14n42a5.pdf>
- Hernández Gómez, A. I. (2023). Teletabajo, docencia y trabajo de cuidados: análisis de experiencias de mujeres docentes en educación a distancia. Acta Sociológica, (87), 187–213. <https://revistas.unam.mx/index.php/acta/article/view/84928>
- Hernández, L. (2024, 15 de mayo). Día del Maestro: mujeres representan el 98% de la fuerza laboral docente en educación preescolar. Mundo ejecutivo. <https://mundoejecutivo.com/mujer-ejecutiva/dia-del-maestro-formacion-docente-concentra-98-de-presencia-femenina/>
- IMCO. (n.d.). Pocos maestros y mal pagados. <https://imco.org.mx/pocos-maestros-y-mal-pagados/>
- INEGI (2021). Estadísticas a propósito del Día del Maestro (15 de mayo). Comunicado de prensa. <https://inegi.org.mx/arp/saladeprensa/noticia/6578>
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE). (2015). Los docentes en México. Informe 2015. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2018/12/PII240.pdf>
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE). (2015). Panorama educativo de México 2015: Indicadores del Sistema Educativo Nacional. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/01/PIBI14.pdf>
- La Jornada. (2020, 23 de diciembre). "Enorme brecha" de género en cargos directivos en sector educativo. <https://www.lajornada.com.mx/notas/2020/12/23/sociedad/enorme-brecha-de-genero-en-cargos-directivos-en-sector-educativo/>
- MEJOREDUC (2020). Indicadores nacionales de la mejora continua de la educación en México 2020. Cifras del ciclo escolar 2018–2019. Principales hallazgos. Gobierno de México. <https://www.mejoreduc.gob.mx/images/publicaciones/indicadores-hallazgos.pdf>
- Moreno Esparza, H. (2022). Ser técnica académica en la UNAM. Estudios de género y feminismos, 18, 1–19. CIEG-UNAM.
- MUXED. (2021, 2 de noviembre). Feminización del magisterio (Boletín Púrpura, núm. 36). Mujeres Unidas por la Educación. https://www.muxed.mx/campaigns/view-campaigno/haR-MxWS_gh_zRCdXGNRhoAQdVhktz-pbXWai49nivoRuptwQp2v6cozpn8AbctYhBwDMOwkllGslNQKgdTWZ3FKG3r
- Ordaz Villegas, G., & Durán Fonseca, T. D. D. (2023). Inteligencia emocional docente durante la enseñanza virtual por confinamiento. IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH, 14, e1581 https://www.researchgate.net/publication/371185673_Inteligencia_emocional_docente_durante_la_ensenanza_virtual_por_confinamiento
- Román, J. A. (2020, 23 de diciembre). "Enorme brecha" de género en cargos directivos en sector educativo. La Jornada. <https://www.lajornada.com.mx/notas/2020/12/23/sociedad/enorme-brecha-de-genero-en-cargos-directivos-en-sector-educativo/>
- Romero Andrade, M. (2024). El trabajo emocional docente en la dimensión del cuidado. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 29(101), 389–413. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662024000700389
- Secretaría de Educación Pública (SEP). (2022). Estadísticas de inicio de ciclo escolar 2022–2023. Subsecretaría de Planeación, Evaluación y Coordinación. https://planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e-indicadores/EstIndEntFed2022/15_MEX.pdf



CUCiénega FEM | Maestras Feministas

Podcast Ocotlán

Radio Universidad Guadalajara

La historia de las mujeres en la docencia es un trayecto marcado por luchas, avances y desafíos que aún persisten. Desde su exclusión inicial de la enseñanza formal hasta su liderazgo en las aulas, las mujeres docentes han transformado la educación enfrentando desigualdades estructurales y estereotipos de género. Reconocer su historia no solo es un acto de justicia, sino también un paso necesario para construir un sistema educativo más igualitario, en el que las mujeres no solo enseñen, sino también lideren, decidan y transformen.

DIRECCIÓN EJECUTIVA DE IGUALDAD SUSTANTIVA

DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN, INVESTIGACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

J.U.D. DE INVESTIGACIÓN Y DOCUMENTACIÓN