

Transversalidad e igualdad de género en la Universidad Autónoma de Chihuahua

Incluye Manual de Aplicación

Myrna Isela García Bencomo	Carmen Romelia Flores Morales
José Gerardo Reyes López	Margarita Ivon Guerrero Villa
Fabiola Terrazas Guzmán	Javier Martínez Morales
María del Carmen Gutiérrez Diez	Pedro Javier Martínez Ramos
Liliana Álvarez Loya	Luis Raúl Sánchez Acosta
Héctor Humberto Chacón Varela	Herik Germán Valles Baca
Paola Margarita Chaparro Medina	Ana Lucia Villalobos Fernández
Hilda Cecilia Escobedo Cisneros	



Coordinadores:

Gerardo Ascencio Baca
y Ana Lucia Villalobos Fernández

**Transversalidad e igualdad de género
en la Universidad Autónoma de Chihuahua**

Transversalidad e igualdad de género en la Universidad Autónoma de Chihuahua

Myrna Isela García Bencomo

José Gerardo Reyes López

Fabiola Terrazas Guzmán

María del Carmen Gutiérrez Diez

Liliana Álvarez Loya

Héctor Humberto Chacón Varela

Paola Margarita Chaparro Medina

Hilda Cecilia Escobedo Cisneros

Carmen Romelia Flores Morales

Margarita Ivon Guerrero Villa

Javier Martínez Morales

Pedro Javier Martínez Ramos

Luis Raúl Sánchez Acosta

Herik Germán Valles Baca

Ana Lucia Villalobos Fernández

Coordinadores

Ana Lucía Villalobos Fernández

Gerardo Ascencio Baca



Transversalidad e igualdad de género en la Universidad Autónoma de Chihuahua

© Myrna Isela García Bencomo, José Gerardo Reyes López,
Fabiola Terrazas Guzmán, María del Carmen Gutiérrez Díez,
Liliana Álvarez Loya, Héctor Humberto Chacón Varela,
Paola Margarita Chaparro Medina, Hilda Cecilia Escobedo Cisneros
Carmen Romelia Flores Morales, Margarita Ivon Guerrero Villa
Javier Martínez Morales, Pedro Javier Martínez Ramos
Luis Raúl Sánchez Acosta, Herik Germán Valles Baca
Ana Lucía Villalobos Fernández
Coordinadores
Ana Lucía Villalobos Fernández, Gerardo Ascencio Baca

Dictaminado por: Dr. Fernando Bolaños Ceballos,
Profesor Investigador de Tiempo Completo,
Escuela Superior de Actopan, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Dirección del Proyecto

Carlos Herver Díaz
Esther Castillo Aguilar
José Eduardo Salinas de la Luz

Producción

Laura Mijares Castellá

Arte

Armando Cervantes Moreno
Paulina Cordero Mote
Laura Soler Navarro
Carolina Alessia Villalobos Pagani

1a. edición

© 2018 Fernando de Haro y Omar Fuentes

ISBN: 978-607-536-011-9 (UACH)

ISBN: 978-607-437-426-1 (AM Editores)

D.R. © CLAVE Editorial

Paseo de Tamarindos 400B, Suite 109.

Col. Bosques de las Lomas. C.P. 05120, México, Ciudad de México

Tel. 52 (55) 5258 0279/80/81, Fax: 52 (55) 5258 2556

ame@ameditores.com www.ameditores.com

ecastillo@ameditores.com

Ninguna parte de este libro puede ser reproducida, archivada o transmitida en forma alguna o mediante algún sistema, ya sea electrónico, mecánico o de fotoreproducción, sin la previa autorización de los editores.

Impreso en México.



Conacyt

Registro Nacional de Instituciones
y Empresas Científicas y Tecnológicas
Registro: 2016/17732



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE
CHIHUAHUA

Índice

Prólogo	9
Introducción	13
Capítulo 1	
Estadísticas y diagnóstico con perspectiva de género.	
Caso específico: Facultad de Contaduría y Administración	
de la Universidad Autónoma de Chihuahua	19
Capítulo 2	
Legislación de igualdad de género	
y no discriminación en las universidades	29
Capítulo 3	
Lenguaje institucional: el discurso como	
conformador de relaciones asimétricas.	45
Capítulo 4	
Estudios de género en Instituciones de Educación Superior.	
Propuesta de indicadores básicos	
para igualdad de género en la UACH	53
Capítulo 5	
Una mirada a la realidad de la conciliación	
de la vida profesional y la vida familiar	71
Capítulo 6	
Igualdad de oportunidades	91

Capítulo 7	
Sensibilización a la comunidad universitaria	101
Capítulo 8	
Combate a la violencia contra la mujer en los ámbitos laboral y escolar	115
Capítulo 9	
Uso de las tecnologías de la información para promover la transversalidad y equidad de género enfocada en las mujeres	127
Manual de aplicación del instrumento de medición de equidad de género y violencia de género	
Universidad Autónoma de Chihuahua	133

Prólogo

Describir las acciones en favor de la igualdad de género dentro de las instituciones educativas a cualquier nivel resulta complicado, tanto para quien las lee como para quienes las hacen, son herramientas que se construyen con mucho esfuerzo, pues no son fáciles de asimilar los cambios de paradigmas que la heteronormatividad nos impone como cánones idóneos en cualquier ámbito del quehacer humano.

Esta obra aborda los principales obstáculos estructurales a la igualdad de género mediante nuevos instrumentos, por ejemplo, desde el año 2013, la Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH) se integra a la Red de Instituciones de Educación Superior “Camino para la Equidad de Género, RENIES”, esto me llenó primero de una gran curiosidad por ver qué podría tener esta compilación de novedoso e incluso de carácter consultativo, y por el otro, satisfacer mis ganas de creer que aún con grandes esfuerzo —y miren que los valoro— se pueden ir haciendo cambios profundos en la vida de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

Aplaudo la iniciativa de construir materiales como éste, que estoy segura cumplirán con su fin, pues a medida que he avanzado en su lectura encontré cosas que seguramente al lector le causarán el mismo grato sabor de boca, por ejemplo, modificar la legislación de la Universidad, donde se garantice la participación equitativa de ambos sexos, la creación de unidades de género, el uso del lenguaje incluyente en sus primeras etapas o una aspiración genuina de la comunidad estudiantil, académica y administrativa a conciliar la vida profesional con la familia sin importar de qué tipo se trate, utilizando la perspectiva de género como objetivo primario. Con esto se pretende visibilizar el sexismo, la desigualdad de género y sus consecuencias en la vida institucional y de las personas, y en el desarrollo de la sociedad.

Encontrar una pieza tan importante en el contexto presente como la primera señal de cambio es sin lugar a duda la vida universitaria en la cotidianidad, con ello se acompaña la utilización de un lenguaje diferente, ¿en qué reza ese lenguaje?, en la igualdad, y cito:

Si nuestro punto de partida es que la “realidad” es algo que se significa desde nuestro lenguaje, en ese sentido, se comprende que las transformaciones sociopolíticas y culturales son posibles gracias al lenguaje. Esta idea es sumamente potente en la medida en que permite también atender que en el caso de los discursos que tienen como efecto las relaciones asimétricas entre varones y mujeres (Sapir, 1984: 45).

Entonces habremos iniciado el cambio de la visión del mundo de lo masculino, el poder y el ejercicio de la discriminación de las mujeres e incluso las diversas formas de violencias.

Tener una conexión directa con los adelantos tecnológicos para hacer uso de las nuevas tecnologías de las que dispone la UACH para la prevención, atención y sensibilización de las desigualdades entre hombres y mujeres de la universidad, como lo mencionan en el presente:

Estimular y reconocer las redes de comunicación de mujeres, entre ellas las redes electrónicas y otras nuevas tecnologías aplicadas a la comunicación, como medio para la difusión de información y el intercambio de ideas, incluso en el plano internacional, y brindar apoyo a los grupos de mujeres que participan en todos los ámbitos de los medios de difusión y de los sistemas de comunicación a ese efecto (CEPAL, 1995).

La decisión de analizar las políticas educativas, administrativas y académicas que inciden positivamente en el logro de la igualdad de género se sustenta en la convicción del papel activo que, como una condición clave para alcanzar el desarrollo, debe desempeñar la Universidad en la construcción de sociedades igualitarias. En este contexto, las políticas son una herramienta fundamental para impulsar las transformaciones hacia mayores niveles de justicia, además de expresar la decisión política de la UACH de avanzar en la solución de los problemas de desigualdad que afectan a las mujeres. Los distintos grados de avance en relación con la igualdad de género en la Universidad muestran que todavía hay un largo camino por recorrer, especialmente en cuanto al fortalecimiento de las capacidades técnicas para la puesta en marcha efectiva de políticas orientadas a disminuir las brechas de género.

El presente material tiene como propósito brindar herramientas conceptuales y metodológicas a docentes y otros profesionales de la educación para el abordaje de la igualdad de género de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

Este trabajo sobre la importancia de seguir generando documentos como éste, me da esperanza en cuanto a que estamos en la punta de las grandes mañas que tejen la igualdad, atienden la difusión de políticas universitarias y edifican la participación de todas y todos. Cambiar es difícil, intentar fácil, pero

avanzar asegura en materia de igualdad de género al interior de la Universidad Autónoma de Chihuahua, cumplir con su objetivo: hacer de la igualdad una práctica cotidiana.

Mtra. Rosa Verónica Terrazas Aragonéz

*Presidenta del Centro de Intervención
en Crisis Alma Calma, A.C.*

Referencias

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (1995). *Tecnologías de la Información y Comunicación*. Naciones Unidas: Dafne Sabanes Plou. Sapir (1984). *Lenguaje, pensamiento y realidad*. Galaxia Gutenberg.

Introducción

Uno de los retos más importantes que enfrentan las Instituciones de Educación Superior (IES) en México, y las de casi todo el mundo, es el de erradicar la desigualdad de género que todavía se manifiesta y reproduce a su interior. Desde sus orígenes, las universidades han sido espacios históricamente desfavorables para las mujeres, quienes durante siglos ni siquiera tuvieron derecho a acceder a este nivel educativo (Ordorika, 2015).

La Universidad Autónoma de Chihuahua no es ajena a este reto; desde hace varios años ha impulsado actividades con el objetivo de conjuntar acciones de gestión, formación, investigación y vinculación que incluyan la perspectiva de género. Desde el año 2013, se integró a los trabajos de la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior “Caminos para la Equidad de Género, RENIES”, la cual, en el marco de su primera reunión celebrada en la Ciudad de México los días 3 y 4 de agosto de 2009, convocada por el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados y el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), fundamentó su principal propósito, que es el de lograr consensos para promover la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres que integran las comunidades universitarias.

Es a través de la RENIES que las universidades y las instituciones de educación superior han logrado promover y comprometer a la comunidad universitaria para seguir los principios y normativas nacionales e internacionales, en particular la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la cual delimita claramente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la sociedad.

El conjunto de instituciones que imparten educación superior en nuestro país debe interesarse en transversalizar la perspectiva de género de manera orgánica basándose en las siguientes directrices:

Legislación: es necesario incorporar la perspectiva de género en las legislaciones universitarias.

Promover que la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) realice una propuesta de acuerdo con todas las universidades e instituciones de educación superior para conformar modelos, estructuras, planes de igualdad y los mecanismos a seguir, y contenga los siguientes puntos:

- La integración del precepto de equidad de género dentro de las legislaciones de las universidades e instituciones de educación superior y su actualización a fin de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Garantizar la asignación de recursos anuales específicos, que sean irreducibles, para implementar políticas institucionales a favor de la equidad de género en las instituciones de educación superior.
- La creación de una comisión de equidad al interior de los consejos u órganos de gobierno de las instituciones de educación superior.
- La formación de una instancia, estructura o mecanismo para la implementación de la equidad de género dentro de las instituciones de educación superior.
- La creación de un plan de igualdad dentro de cada institución de educación superior.
- El desarrollo de un reglamento para la implementación de la equidad de género que también permita darle seguimiento.
- La formación de una red nacional de coordinaciones de equidad que fomente el intercambio de experiencias y enriquezca los procesos de implementación de la equidad de género en las universidades e instituciones de educación superior.
- Indicar en los presupuestos institucionales los recursos destinados a políticas de igualdad, e impulsar la transversalización de género de la totalidad del presupuesto de todas las instituciones de educación superior.
- Promover vínculos con la legislatura federal y las legislaturas estatales.

Igualdad de oportunidades: generar una política institucional que, en el mediano y largo plazos, asegure la *participación equitativa* de ambos sexos en los distintos ámbitos universitarios.

- Impulsar el acceso al trabajo y la promoción profesional igualitarios mediante la reforma de los reglamentos internos de contratación, promoción y definitividad.
- Promover el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones.
- Garantizar la paridad de género en la composición de tribunales o comisiones responsables de evaluar los concursos a plazas o puestos convocados por la institución.

- Fomentar la investigación y la publicación entre las mujeres abriendo convocatorias especialmente dirigidas.

Conciliación de la vida profesional y la vida familiar: promover medidas, como centros de desarrollo infantil, que disminuyan la tensión entre los tiempos que hombres y mujeres dedican a los *ámbitos laboral y familiar*.

- Ampliar los límites de edad para el acceso a becas de posgrado (dado que el periodo establecido coincide con la edad reproductiva).
- En el caso de licencia de maternidad, garantizar el financiamiento de suplementos y la reintegración al trabajo al término de la licencia.

Estadísticas de género y diagnósticos con perspectiva de género

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de recolección, análisis de datos y divulgación de la información estadística generada por cada universidad y cada institución de educación superior.
- Generar diagnósticos sobre la condición que guarda la igualdad entre hombres y mujeres en cada institución.
- Utilizar el *Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior* generado por el PUEG y el Inmujeres para homogeneizar criterios.
- Crear un banco de datos con la información relativa a la transversalización y perspectiva de género.

Lenguaje

- Debe fomentarse un lenguaje institucional no sexista que privilegie el uso de términos neutros siempre que sea posible e incorpore la forma “las/los” para visibilizar a las mujeres.

Sensibilización a la comunidad universitaria: visibilizar el sexism, la desigualdad de género y sus consecuencias en la vida institucional y de las personas, y en el desarrollo de la sociedad, a través de las siguientes acciones:

- Poner en marcha procesos permanentes de sensibilización para las distintas poblaciones de la comunidad universitaria, incluidas las personas que ocupan puestos de gestión.
- Diseñar campañas permanentes de difusión a favor de la equidad de género dirigidas a todos los públicos.

- Impulsar acciones de reconocimiento a las personas o instancias de la comunidad universitaria que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres.
- Diseñar talleres de profesionalización para especialistas en la implementación de la equidad de género.

Estudios de Género en la educación superior: impulsar que a las coordinaciones, unidades, programas o centros en Estudios de Género de las instituciones de educación superior y universidades nacionales y estatales se les otorgue infraestructura, plazas académicas y administrativas estables, presupuesto suficiente, equipamiento, así como todos los recursos con los que cuentan estos espacios de excelencia académica.

- Generar un esquema de transversalización de la perspectiva de género en los planes y programas de estudio, en la investigación, vinculación y extensión de la cultura.
- Crear una línea de publicaciones, de trabajos de investigación y apoyo a la docencia con perspectiva de género.
- Promover la incorporación de una asignatura sobre relaciones de género y perspectiva de género en las licenciaturas como herramienta teórico-metodológica en todas las áreas del conocimiento.
- Procurar la creación de un programa nacional de posgrado en estudios de género constituyendo una red de universidades e instituciones de educación superior.

Combate a la violencia de género en el ámbito laboral y escolar: impulsar un código de ética con perspectiva de género para sensibilizar y minimizar el ambiente hostil que existe en los distintos ámbitos de la comunidad universitaria (órganos de toma de decisiones, órganos de gobierno universitario, consejos técnicos, salones de clase, etc.).

- Diseñar estrategias y generar un diagnóstico para combatir la violencia de género (hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral y escolar, homofobia y otras formas) en cada institución de educación superior y cada universidad.
- Instrumentar recursos para que la institución brinde asesoría psicológica y jurídica a las víctimas de violencia de género y generar acciones de preventión y detección precoz (RENIES, 2016).

Dado el contexto anterior, la presente obra pretende, siguiendo el modelo planteado por la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior “Caminos para la Igualdad de Género” (RENIES) para transversalizar la perspectiva de género, crear un marco de referencia para las IES que pretendan iniciar un proceso de esta naturaleza, describiendo los primeros pasos y acciones que la Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH) ha desarrollado, desde casos prácticos en unidades académicas hasta actividades generales en donde se involucra a toda la comunidad universitaria. También se incluye un anexo con el instrumento de Diagnóstico de Comportamientos, Actitudes y Pensamientos hacia la Equidad y Violencia de Género (CCAPHEyVG) del personal docente, administrativo y alumnos diseñado y aplicado en el año 2014 en la UACH, dicho anexo contiene instrucciones precisas, por si alguna de las IES decidiera utilizarlo como punto de partida en el proceso de transversalizar la perspectiva de género, los autores de la presente obra parten del supuesto de que el diagnóstico es un paso fundamental para visibilizar el tamaño de un problema que es ignorado en casi todos los ámbitos de nuestra sociedad, además de que una vez enfocado surge el compromiso de impulsar la equidad de género, a través de políticas universitarias con perspectiva de género y la creación de mecanismos en las diferentes instancias administrativas y académicas que se encarguen de vigilar y promover la equidad de género en todos los niveles.

Referencias

- Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de la Educación Superior*, 7-17 [http://www.emulies-oui-iohe.org/wp-content/uploads/2017/06/Edquidad-de-g%C3%A9nero-en-la-Educaci%C3%B3n-Superior.-Imanol-Ordorika.pdf].
- RENIES (2016). Red Nacional de Instituciones de Educación Superior “Caminos para la Igualdad de Género” [http://renies.cieg.unam.mx/index.php/declaratoria/].

Capítulo 1

Estadísticas y diagnóstico con perspectiva de género. Caso específico: Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua

Introducción

El interés por los estudios sobre género en el ámbito académico se inicia alrededor de los años setenta, cuando se intenta explicar la “subordinación de la mujer” y es entonces cuando Millet, en 1995 (citado en Osborne y Molina, 2008) trata de dar una explicación a través de su amplia crítica sobre la sociedad patriarcal. De forma paralela surgieron los estudios sobre la mujer que buscaban generar conocimientos sobre sus condiciones de vida, sus aportes a la sociedad y a la cultura, haciéndolas visibles en la historia, en la creación y en la vida cotidiana. Estas ideas son producto del avance del feminismo, pero también de la emancipación de las mujeres y su extensión a un código ético elemental que está contenido en la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.

Martínez y Guerrero (2015) mencionan que la condición de las mujeres ha sido objeto de preocupación, tanto en la Organización de las Naciones Unidas (Comisión de la Condición Social y Jurídica de la Mujer) como en la Organización de Estados Americanos (Comisión Interamericana de Mujeres). Con la Primera Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer (México, 1975) y el Decenio para la Mujer (1975-1985), la búsqueda de la equidad de género y de la superación de la discriminación que afecta a las mujeres entró a las agendas. En el ámbito de las intervenciones para el desarrollo, se identificó bajo la orientación de Mujeres en el Desarrollo (MED).

De acuerdo con los resultados de la *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares* (ENDIREH) (Inegi, 2006), en México, 47% de las mujeres de 15 años y más, durante su última relación, han sufrido algún incidente de violencia por parte de su pareja (ya sea esposo o pareja, exesposo o expareja, o novio). Los resultados de esta misma encuesta relacionados con discriminación laboral por embarazo mostraron que 14.9% ha pasado por alguna de las siguientes situaciones: les han solicitado el certificado de ingratidez como requisito para su ingreso al trabajo; las han despedido por embarazarse; no les renovaron contrato o

les bajaron el salario, no obstante que la legislación laboral prohíbe dichas prácticas. La entidad federativa con mayor porcentaje de mujeres afectadas por esta falta es el estado de Chihuahua, con 34.9%, le siguen Baja California (29.8%), Sonora (25.2%), Coahuila (20.9%) y Tamaulipas (19.6%).

Marco teórico

De los dos conceptos que se abordan en este documento, equidad y violencia de género, el primero corresponde a los nuevos paradigmas y roles que ejercen las mujeres y los hombres en cualquier contexto social; con base en lo anterior, Spence (citado por Rocha, 2009) define identidad de género como el sentido individual básico de ser hombre o ser mujer, implicando una conciencia y aceptación del sexo biológico. Además, Rocha y Díaz (2014) señalan que las dimensiones de la masculinidad y la feminidad se convierten en el ropaje que reviste este sentido individual. La postura referida se sitúa dentro de la perspectiva multifactorial, bajo la idea de que la identidad de género es una variable compleja, cuya estructura está conformada por diversos factores y en distintos grados, de tal forma que bajo esta óptica los seres humanos desarrollan una serie de sentimientos, fantasías y pensamientos, materializados a través de las conductas y actitudes correspondientes, que tarde o temprano se consolidan en rasgos o estilos de personalidad y se manifiestan en los roles que hay que desempeñar como hombre o como mujer dentro de una sociedad en particular.

La desigualdad de género se entiende como la situación que desfavorece y mantiene en desventaja a un género sobre el otro en el punto de partida para apropiarse, acceder y tener control de los recursos, derechos, servicios y beneficios sociales (Serret, 2009).

Bobbio (1993) define a la igualdad de género como la exclusión de toda discriminación no justificada, significa que todos los ciudadanos gocen de algunos derechos fundamentales constitucionalmente garantizados, mientras que la igualdad en la aplicación de la ley es solo una forma específica e históricamente determinada de igualdad de derecho o de los derechos. La igualdad en los derechos comprende, más allá del derecho a ser considerados iguales frente a la ley, todos los derechos fundamentales enumerados en una constitución, como son los derechos civiles y políticos, generalmente proclamados (lo que no quiere decir reconocidos de hecho) en todas las constituciones modernas.

Considerando los conceptos de desigualdad e igualdad de género, la equidad parte del principio de que, conscientes de la desigualdad existente entre hombres y mujeres, permite el acceso con justicia e igualdad de condiciones al uso, control, aprovechamiento y beneficio de los bienes, servicios, oportunidades y recompensas

de la sociedad; lo anterior con el fin de lograr la participación de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar (Da Cunha y Villalón, 2009).

En relación con la violencia de género, según el Artículo 1º de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, es: “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada” (ONU, 2010: s/p). Los diferentes tipos de violencia de género pueden ser: violencia psicológica; violencia física; violencia patrimonial; violencia económica; violencia sexual; modalidades de la violencia; violencia familiar; violencia laboral; violencia docente; hostigamiento sexual; acoso sexual; violencia en la comunidad; violencia institucional; violencia feminicida; violencia obstétrica (Portal Universitario para la Atención de la Violencia de Género, 2015).

Asimismo, se trabaja en la prevención y atención de la violencia hacia las mujeres (por ser en mayor grado las que padecen esta realidad, pero no significa que los hombres estén excluidos) brindándoles servicios que las ayudan a identificar y corregir dichas situaciones y a ejercer plenamente su derecho a vivir sin violencia. Independientemente de la decisión de la mujer de denunciar o no hacerlo, el Instituto Chihuahuense de la Mujer las apoya para que puedan salir de la situación de violencia que estén viviendo. Mediante varios mecanismos se logra este fin: asesorías psicológicas y jurídicas y gestiones de trabajo social, así como capacitaciones, cursos y talleres que contribuyen al empoderamiento de las mujeres. Además, en el Centro de Justicia para las Mujeres, personal del Instituto Chihuahuense de la Mujer atiende una línea de auxilio telefónico, brindando ayuda profesional a las mujeres que están sufriendo alguna situación violenta (Presencia México, 2012).

Martínez et al. (2015) trabajaron sobre los nuevos paradigmas de la equidad de género en la Universidad Autónoma de Chihuahua y muestran una serie de indicadores que reflejan la magnitud de este fenómeno en el personal administrativo, estudiantil y docente de esta institución.

El tema de equidad y violencia de género ha sido objeto de tutela internacional a lo largo de la historia. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) el 18 de diciembre de 1979; el Estado mexicano suscribió dicha convención en 1980.

Al hacerlo, los Estados miembros de la ONU dieron un paso histórico en la aceleración de los objetivos de la Organización en materia de igualdad de género

y de empoderamiento de la mujer. Ahora bien, como el tema se relaciona directamente con los espacios educativos, se considera conveniente mostrar el contenido del Artículo 10°:

Art. 10° de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer: “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica y profesional, incluida la educación técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;
- b) Acceso a los mismos programas de estudios y los mismos exámenes, personal docente del mismo nivel profesional y locales y equipos escolares de la misma calidad;
- c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos en enseñanza.
- d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios;
- e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación complementaria, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible la diferencia de conocimientos existentes entre el hombre y la mujer;
- f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente;
- g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física;
- h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia.

Problema de investigación

La equidad de género surge como una necesidad de generar oportunidades, condiciones y desarrollo de mujeres y hombres en la sociedad y es una política que se incluye en cualquier agenda relacionada con género. Por otro lado, la violencia de género (hacia mujeres o hacia hombres) es un tema de actualidad y es una de las formas de violación de los derechos humanos, en el cual no todas las personas tienen el conocimiento preciso del argumento en cuestión, siendo la falta de información uno de los principales problemas que existen dentro de la sociedad.

Justificación

Se han publicado varios trabajos de investigación sobre la violencia de género en instituciones de educación superior, uno de ellos es el realizado por Moreno, Sepúlveda y Restrepo (2012), quienes evidenciaron y caracterizaron los actos de discriminación y violencia de género que suceden entre los miembros de la comunidad universitaria (docentes, administrativos y estudiantes) de la Facultad de Ciencias para la Salud de la Universidad de Caldas, en Colombia. Encontraron que 64.6% de la población tiene antecedente de haber sido víctima de alguno de los eventos estudiados: discriminación por aspecto físico, procedencia, estrato socioeconómico, orientación sexual y religión; agresión verbal, física y psicológica; abuso de autoridad; acoso laboral; amenaza o intimidación; sanción o castigo; chantaje; burlas, piropos o gestos obscenos; exclusión; acoso sexual y violación sexual. Además, 50% de los empleados refirió el antecedente de al menos uno de estos hechos, así como 40.9% de los docentes y 72.6% de los estudiantes. Los tipos de violencia más frecuentemente reportados por la comunidad universitaria fueron: abuso de autoridad (36.9%), burlas, gestos o piropos obscenos (26.9%), agresión verbal (23.4%), agresión psicológica (22.1%) y discriminación por aspecto físico (12.3%). Los resultados permitieron evidenciar la existencia de la problemática estudiada dentro de la comunidad universitaria de la Facultad de Ciencias para la Salud y fundamentan la necesidad de realizar intervenciones desde el punto de vista administrativo y de bienestar universitario.

El tema de equidad y violencia de género ha sido objeto de análisis e investigaciones de diversa índole. El presente trabajo tiene la finalidad de contribuir a ese campo de estudio. Las nuevas generaciones han venido desarrollándose en un mundo cada vez más globalizado e informado y en contextos sociales donde ciertas acciones o actividades relacionadas con género, que hace algunos años se identificaban como agresiones, en la actualidad, se consideran normales. Sin embargo, hay temas que aun con este ir y venir de información, siguen encontrando

obstáculos para llegar a todas las personas. Debido a la importancia del tema, se considera indispensable cuantificar qué tan informados o conscientes están los jóvenes estudiantes en cuanto a los actos cotidianos relacionados con equidad y violencia de género.

Objetivo

Con base en lo anterior, este trabajo tuvo como objetivo identificar y cuantificar el conocimiento sobre los actos relacionados con equidad y violencia de género por los estudiantes de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua.

Metodología

La investigación se realizó en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua, entre los meses de febrero y abril de 2016. El diseño fue no experimental transeccional descriptivo. La población de interés fueron los estudiantes de licenciatura. El marco muestral se consideró de la base de datos proporcionada por el Departamento de Escolares de dicha Facultad. Se trabajó con los estudiantes de la modalidad presencial y de los siguientes semestres: primer grupo (nuevo ingreso); segundo grupo (cuarto y quinto semestres); tercer grupo (octavo y noveno semestres), conformando tres grupos de muestreo, con una población de 280, 618 y 260 estudiantes, respectivamente. El tipo de muestreo fue probabilístico. El tamaño de muestra se calculó para cada uno de los tres grupos con 95% de nivel de confianza y 5% de error. El tamaño de la muestra fue de: primer grupo 178, segundo grupo 230 y el tercer grupo de 155 estudiantes, totalizando 653 alumnos, sin embargo, se logró encuestar a 601 sujetos. La selección de la muestra se basó en los listados de los estudiantes y sus horarios, se acudió de manera personal a los salones de los semestres mencionados y la selección de los alumnos se hizo de manera aleatoria. La variable evaluada fue el conocimiento sobre las acciones de equidad y violencia de género. Los indicadores evaluados fueron: sociodemográficos (semestre, edad, sexo, estado civil, hijos, escuela de procedencia); indicadores sobre equidad (igualdad, discriminación, programas); indicadores sobre violencia (violencia de género, violencia en el noviazgo, violencia hacia la mujer). Estos indicadores se seleccionaron con base en los estudios previos de Martínez et al. (2015). El instrumento de medición utilizado fue un cuestionario que tuvo un Alfa de Cronbach de .455 y se integró por dos secciones: I, indicadores sociodemográficos (semestre, edad, sexo, estado civil, hijos, escuela de procedencia); la sección II contiene 12 preguntas que muestran la información relativa a preguntas específicas acerca del conocimiento sobre los actos de equidad y

violencia de género. Las preguntas se manejaron en escala Likert con cuatro opciones de respuesta (Sí, Algunas veces, Rara vez y No). Las preguntas 1, 2, 7, 8, 9, 10, 11 y 12 del instrumento de medición utilizado se relacionan con los indicadores de equidad de género. Las preguntas 3, 4, 5, 6 y 8 tienen relación con los indicadores de violencia de género. Los datos se codificaron y se procesaron en el programa SPSS. El análisis de la información fue de tipo cuantitativo, descriptivo.

Resultados

Esta sección se integra por dos apartados: el primero presenta los resultados sobre los indicadores sociodemográficos, el segundo apartado se relaciona con los resultados generados de las 12 preguntas del instrumento de medición.

Cuadro 1. Indicadores sociodemográficos de los estudiantes de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua (2016)

Indicadores sociodemográficos							
Semestre	Inicio (1)		Medio (4-5)		Final (8-9)		601
	178 (29%)		239 (40%)		184 (31%)		
Edad	18 - 22	23 - 27	28 - 32	33 - 37	38 - 42	43 - 47	601
	498	93	7	0	2	1	
	(83%)	(16%)	(1%)	(0%)	(0%)	(0%)	
Sexo	Hombres		Mujeres		601		
	290 (48%)		311 (52%)				
Estado civil	Casado		Soltero		601		
	31 (5%)		570 (95%)				
Hijos	Sí		No		601		
	62 (10%)		539 (90%)				
Escuela de procedencia	Privada		Pública		601		
	83 (14%)		518 (84%)				

Fuente: elaboración propia.

Información general

La participación de los alumnos en este estudio muestra que los estudiantes de los semestres 4° y 5° participaron con 40%, seguido por el segundo grupo con 31% y por último, el tercer grupo con 29%. En cuanto a la edad, la mayor concentración de estudiantes se ubica en el rango de los 18 a 22 años con 83%. La participación

de hombres y mujeres fue de 48 y 52%, respectivamente. Es soltero 95%; 90% no tiene hijos, es decir, 62 de ellos sí los tienen (10%). Asimismo, 84% realizó su bachillerato en escuelas públicas.

Preguntas específicas

En el cuadro 2 se incluyen los resultados generados de la aplicación del instrumento de medición a 601 estudiantes. Se presenta el resultado de las 12 preguntas. Las letras “E” (Equidad) y “V” (Violencia) fueron asignadas a las preguntas relacionadas con cada tópico. Las opciones de respuesta se codificaron con la letras “A” (Sí); “B” (Algunas veces); “C” (Rara vez); “D” (No).

Cuadro 2. Preguntas sobre las acciones o actividades relacionadas con equidad y violencia de género. Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua (2016)

Opciones de respuesta (%)						
		A	B	C	D	
1	E	¿Has oido hablar de equidad de género?	92	7	1	0
2	E	¿Las oportunidades deben de ser iguales para las mujeres y hombres?	94	6	0	0
3	V	¿Has visto algún incidente violento entre una mujer y un hombre?	29	23	29	19
4	V	¿Has vivido algún incidente violento en tu noviazgo actual o anterior?	6	5	10	79
5	V	¿La violencia es sólo hacia las mujeres?	2	11	2	85
6	V	¿Has sufrido algún tipo de violencia?	10	4	20	66
7	E	¿Alguna vez te han discriminado por ser hombre/mujer?	6	7	16	71
8	V	¿Serías capaz de denunciar cualquier acto de abuso, discriminación, hostigamiento y/o violencia relacionada con equidad o igualdad de género?	84	11	3	2
9	E	¿Conoces algún programa o proyecto relacionado con equidad de género?	22	6	7	65
10	E	¿Has visto algún póster o anuncio relacionado con la equidad de género?	44	19	17	20
11	E	¿Has recibido algún objeto (separador de libros, lápices, plumas, etc.) relacionado con equidad de género?	15	7	16	62
12	E	¿Te gustaría participar de manera activa en el proyecto de equidad o igualdad de género de la UACH?	56	18	7	19

Fuente: elaboración propia.

Las respuestas 1 y 2 revelan que más de 92% de los entrevistados sí ha oido hablar de equidad de género y considera que las oportunidades deben ser iguales para hombres y mujeres. En las respuestas de la pregunta 3 se detectó que 81% ha

visto, de alguna manera, un incidente violento entre una mujer y un hombre. Además, 21% ha vivido situaciones de violencia en sus noviazgos; 15% percibe que la violencia es solo hacia las mujeres; 34% ha sufrido algún tipo de violencia; 29% ha sido discriminado por género; 16% dudó o no sería capaz de denunciar cualquier acto de abuso; 65% no conoce programa o proyecto relacionado con equidad de género; 20% no ha visualizado anuncios relacionados con equidad; 62% no ha recibido algún objeto promocional sobre equidad y a 19% no le interesa participar en proyectos de este tipo.

Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos en el análisis descriptivo, el nivel de conocimiento sobre equidad y violencia de género revelado por los estudiantes de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua es alto, ya que se encontró que tenían conocimiento y ciertas experiencias relacionadas con el tema.

Referencias

- Bobbio, N. (1993). *Igualdad y libertad*. Barcelona: Paidós.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos (s/f) [<http://www.cndh.org.mx/Igualdad>].
- Congreso del Estado de Chihuahua (2007). Ley estatal del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia [www.congresochihuahua.gob.mx/biblioteca/leyes/archivosLeyes/153.pdf].
- Da Cunha Lopes, T. y Villalón A., L. (2009). *Acoso, discriminación y equidad: la normatividad vigente en México* (p. 5). Dykinson.
- Da Cunha Lopes. y Villalón A. L. (2009). *Acoso, discriminación y equidad: la normatividad vigente en México* (p. 5). Michoacán: Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Dykinson (Colección: Actas de la URJC, vol. 1).
- Inegi (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) (2006). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH). Panorama de violencia contra las mujeres. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Martínez, P. y Guerrero, M. (2015). *Hacia la equidad y la prevención de la violencia de género* (pp. 37-39). México: Universidad Autónoma de Chihuahua.
- Martínez, P., Reyes, J., García, M., Gutiérrez, M., Ojeda, R., Jiménez, O., Escobedo, H., Guerrero, M., Álvarez, L., Chacón, H., Baldón, D., Martínez, J.,

- Valles, H. (2015). *Los nuevos paradigmas de la equidad de género en la Universidad Autónoma de Chihuahua* (pp. 13-16). México: Rood.
- Moreno, C., Sepúlveda, L., Restrepo, L. (2012). *Discriminación y violencia de género en la Universidad de Caldas* (pp. 59-76). Colombia: Universidad de Caldas.
- ONU (Organización de las Naciones Unidas) (1965). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial* [https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CERD/ICERDManual_sp.pdf].
- Organización de las Naciones Unidas Mujeres (2010). [<http://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women>].
- Osborne, R. y Molina, C. (2008). Evolución del concepto de género. *Empiria. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, 15: 147-182.
- Portal Universitario para la Atención de la Violencia de Género (2015). *Violencia de Género*. Universidad Autónoma de Chiapas [www.violenciagenero.unach.mx/index.php/violencia-de-genero].
- Presencia México (2012). [presenciamexico.com/index.php?option=com_content&view=article&id=9640:el-instituto-chihuahuense-de-la-mujer-ofrece-servicios-para-atender-situaciones-de-violencia-hacia-las-mujeres&catid=152:chihuahua&Itemid=198].
- Rocha, T. y Díaz, R. (2014). *Identidades de género, más allá de cuerpos y mitos* (pp. 45-50). México: Trillas.
- Rocha Sánchez, T. E. (2009). Desarrollo de la identidad de género desde una perspectiva psico socio-cultural: un recorrido conceptual. *Interamerican Journal of Psychology*, 43 (2): 250-259 [<http://www.uacm.kirj.redalyc.redalyc.org/articulo.oa?id=2841289100>].
- Serret, E. (2009). *Estrategia contra la discriminación de género* (p. 79). México: Conapred.

Capítulo 2

Legislación de igualdad de género y no discriminación en las universidades

Normas aplicables

La universidad es por excelencia el espacio de la generación de conocimiento y el establecimiento de las bases para el cambio de paradigmas y cultura social. De ahí la importancia y el compromiso de que sea en estas instituciones donde se generen marcos normativos que den vida y sostengan las acciones del quehacer universitario en temas de equidad de género, respaldándose en las obligaciones contraídas por el Estado mexicano en materia de equidad de género, que fomentan el cumplimiento de la normatividad nacional e internacional como una tarea ineludible de la colaboración interinstitucional.

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), en conjunto con el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) se proponen como meta propiciar un ambiente de igualdad y no discriminación en el ámbito universitario.

Tal como lo establece la Secretaría de Economía del Gobierno de la República, en la explicación del marco conceptual de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, desde hace más de 15 años, México figura entre los países donde la discriminación se encuentra formalmente prohibida en cualquiera de sus manifestaciones.

De acuerdo con los antecedentes publicados por diversas instancias del gobierno de la República y organizaciones de la Sociedad Civil, hace más de una década que en México se promueven políticas públicas y reformas al marco legal tanto federal como el propio de las entidades federativas en materia de equidad de género, en el ámbito laboral en los centros de trabajo de los sectores público y privado. Dichos estudios concluyen que la cultura y las prácticas sociales y/o institucionales que excluyen o que dan trato desigual a las personas, se reproducen en todos los ámbitos de la vida.

A la fecha, existen diversos mecanismos normativos cuyas acciones han arrojado resultados positivos que abonan al avance nacional en materia de equidad de género.

Podemos partir de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, la cual considera lo siguiente: “La presente Norma Mexicana establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores” (Inmujeres, 2015).

A esta actualización anteceden los esfuerzos realizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), que a partir de 2009 instrumenta la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

El objetivo de esta Norma es evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación implementadas en los centros de trabajo, además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical.

El ámbito de aplicación de esta norma considera a los centros de trabajo de los sectores público, privado y social, de cualquier tamaño, rama económica o giro que se encuentren ubicados en la República mexicana. Cabe destacar que las universidades públicas están consideradas como organismos públicos descentralizados, por tal motivo son sujetos de aplicación de la referida norma.

El Conapred es un órgano de Estado creado por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, aprobada el 29 de abril de 2003. El Consejo es la institución rectora para promover políticas y medidas tendientes a contribuir al desarrollo cultural y social y avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad, que es el primero de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución federal.

En 2011 se diseñó e implementó la Guía de Acción contra la Discriminación: “Institución Comprometida con la Inclusión” (Guía ICI), con el fin de apoyar y asesorar a las instituciones públicas, educativas, empresas y organizaciones sociales de todo el país, en la construcción de la cultura de igualdad laboral y no discriminación.

Por su parte, el Inmujeres implementó el Modelo de Equidad de Género (MEG), cuyo objetivo es desarrollar, fomentar e impulsar la igualdad de género en las organizaciones, para institucionalizar las políticas de equidad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, este modelo les resulta perfectamente aplicable a las universidades públicas y privadas del país.

Estas instituciones certificadas se han sometido a una auditoría anual que lleva un compromiso voluntario, según el MEG (Inmujeres, 2012), se considera que el modelo defiende una óptica del Derecho que privilegia la vivencia de los derechos fundamentales desde el reconocimiento de las diferencias y el respeto a la diversidad, pluralidad y complejidad de las sociedades del siglo xxi.

Según evidencias publicada por el Inmujeres en los informes correspondientes a los años 2012, 2013 y 2015, hasta ese año, se tiene el registro de 64 instituciones de educación superior certificadas en el Modelo de Equidad de Género.

El dato resulta interesante si tenemos en cuenta que, de acuerdo con el Sistema Nacional de Información de Estadística Educativa (SNIE) de la Secretaría de Educación Pública (SEP), en los datos oficiales asentados en el Sistema Interactivo de Consulta de Estadística Educativa 2016-2017, donde realiza un registro total de 8,512 Escuelas e Instituciones de Educación Superior, esta cifra representa 3'762,679 alumnos, de los cuales 49.54% es mujer y 50.46% es hombre.

En los últimos años, las universidades en México han asumido diversos compromisos que nacen desde el año 2002 en la iniciativa del Inmujeres, desde entonces se han realizado diversas reuniones nacionales y congresos, llegando a tocar el tema en los Planes de Desarrollo Universitarios donde contemplan ejes rectores de equidad de género.

Aunque la mayoría de las universidades públicas del país no hace referencia específica de su aplicación, a todas les resulta obligatoria la observancia del marco jurídico nacional, a saber: primero, elevando a rango constitucional los derechos humanos, resulta aplicable el Artículo 1º de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, otorgando el mismo valor de aplicación constitucional a los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano, entre otros:

- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Es considerada como la carta internacional de derechos de las mujeres, donde se define qué es la discriminación contra la mujer y se establece un programa de acción nacional para ponerle fin. La Convención fue aprobada por la ONU en 1979 y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981.
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará (sitio de su adopción en 1994), define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales

para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad.

- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. La Plataforma de Acción abarca 12 esferas de especial preocupación que continúan siendo tan relevantes hoy en día como hace 22 años: la pobreza; la educación y la capacitación; la salud; la violencia contra la mujer; los conflictos armados; la economía; el ejercicio del poder y la adopción de decisiones; los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; los derechos humanos; los medios de difusión; el medio ambiente; y la niña (ONU, 2014).
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su recomendación. Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1951 en su trigésima cuarta reunión.

En su Artículo 1º B adopta la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

En el ámbito nacional, la legislación aplicable a las universidades de nuestro país básicamente se constituye por las siguientes leyes:

- Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo.
Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el territorio nacional (Cámara de Diputados, 2006).
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMLV) en la que se establece la prohibición de la violencia laboral constituida por la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género, así como el hostigamiento y acoso sexuales.

En su Artículo 2º establece que la federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias, expedirán las normas legales y adoptarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes.

Lo anterior para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano (Cámara de Diputados, 2007).

- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), en su Artículo 2º define que corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas.

Los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país, y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos (Cámara de Diputados, 2003).

Esta ley se armoniza con los derechos humanos contenidos en tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano, estableciendo que se prohíbe toda discriminación por origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquiera otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Establece la obligación de los poderes públicos federales de implementar medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas prioritariamente para los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.

- Plan Nacional de Desarrollo (PND), propone la construcción de un México en paz y exige garantizar el respeto y protección de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación; asimismo, establece el compromiso de impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres como parte de una estrategia para que México alcance su máximo potencial. Solo así se podrá aspirar a ser un país más democrático y participativo. *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018* (DOF, 2013).

En el PND se presentan las Estrategias Transversales para el Desarrollo Nacional y específicamente en su inciso *iii) Perspectiva de Género*, considera la importancia de un proceso de cambio profundo que comience al interior de las instituciones de gobierno para evitar que repercutan negativamente en el éxito de las políticas públicas.

Con esto, el Estado mexicano hace tangibles los compromisos asumidos en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Instruye a las dependencias de la administración a alinear todos los programas sectoriales, institucionales, regionales y especiales en torno de conceptos tales como democratizar la productividad, un gobierno cercano y moderno, así como perspectiva de género.

- Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, considera a su vez el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres.

Este documento establece claras líneas de acción de carácter específico y como primer objetivo considera alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres.

El resto de los temas que contempla son tales como: promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos; en un marco de igualdad, fortalecer las capacidades de las mujeres para participar activamente en el desarrollo social y alcanzar el bienestar, incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional (STPS, 2013b).

- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013–2018 (Proigualdad), tiene como propósito alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en un marco de respeto irrestricto a los derechos humanos de las mujeres y las niñas, en un contexto de democracia participativa, utilizando para ello la planeación, programación y presupuesto con perspectiva de género, con el fin de contar con políticas públicas centradas en reducir las brechas de desigualdad que actualmente se observan entre mujeres y hombres.

Este programa permitirá, en congruencia con el PND, con la Ley de Planeación y con la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, contar con políticas, programas y presupuestos diseñados con perspectiva de género, alineados y articulados entre sí.

- Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018 (PRONAIND). La Secretaría de Gobernación de México estableció en este documento la obligación del Estado mexicano de asumir y realizar acciones para garantizar los derechos humanos en condiciones de igualdad y sin discriminación.

Se señalan por primera vez acciones específicas para la población afrodescendiente sobre diversidad sexual, en contra de la homofobia y en pro de la

accesibilidad a las nuevas tecnologías electrónicas, entre otras, todas ellas de carácter obligatorio para la Administración Pública Federal (APF).

Se establecieron 35 estrategias y 242 líneas de acción que se llevarán a cabo en coordinación con las dependencias y entidades de la APF, así como 10 indicadores. El PRONAIND se convierte en una herramienta que involucra a toda la APF y convoca a la participación de los gobiernos de los estados, al igual que a los actores políticos, sociales y económicos, para que en nuestro país toda persona acceda a los servicios y ejerza sus derechos sin distingo ni discriminación alguna.

- A fin de contribuir con el cumplimiento de las metas nacionales y sectoriales, así como en observancia a lo estipulado por la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y su Reglamento, el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2013–2018 (PNTEPD) se integra por cinco objetivos:
 1. Lograr la conciliación entre normatividad, políticas públicas y programas institucionales para garantizar el trabajo digno de las personas con discapacidad.
 2. Fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, basada en habilidades y competencias laborales.
 3. Favorecer condiciones que permitan el acceso de las personas con discapacidad a la formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo.
 4. Garantizar un entorno laboral favorable, con opciones de acceso, desarrollo y permanencia sin discriminación hacia las personas con discapacidad.
 5. Facilitar la cooperación con organismos internacionales en la investigación y el acceso a conocimientos científicos y técnicos de la discapacidad.

Lo anterior guarda estrecha congruencia con el Plan Nacional de Desarrollo 2013–2018 y con la Política Laboral Nacional establecida y tiene como objetivo coordinar las acciones de diversos actores institucionales, privados y sociales, para brindar una atención a las necesidades laborales de las personas con discapacidad (STPS, 2013a).

Antecedentes de las normas aplicables en universidades nacionales

El principal antecedente en las universidades de México nace en la Reunión Nacional de Universidades Públicas, denominada “Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior”, convocada por el Programa

Universitario de Estudios de Género de la Universidad Nacional Autónoma de México, la Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, y el Instituto Nacional de las Mujeres. Dicha reunión fue celebrada en la Ciudad de México los días 3 y 4 de agosto de 2009, con el propósito de arribar a consensos en busca de promover la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres que integran las comunidades universitarias.

En aquella reunión se logró un importante acuerdo, que constituye a nivel nacional el primer gran paso para formalizar la equidad de género en las universidades públicas y privadas de México.

En este evento se emitió la que desde entonces puede considerarse como una histórica declaración conjunta, en la cual todas las universidades e instituciones de educación superior se pronunciaron para que siguiendo principios y normativas nacionales e internacionales, en particular la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, se comprometieran a promover, en sus reglas de operación internas, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como a impulsarla en la sociedad.

En consecuencia, el conjunto de instituciones que imparten educación superior en nuestro país asumió que deben interesarse en transversalizar la perspectiva de género de manera orgánica basándose en ocho directrices, siendo la primera de ellas la que en este apartado nos interesa de manera particular, específicamente a la legislación en el ámbito universitario, donde reconocieron que:

- Es necesario incorporar la perspectiva de género en las legislaciones universitarias.
- Promover que la ANUIES realice una propuesta de acuerdo con todas las universidades e instituciones de educación superior para conformar modelos, estructuras, planes de igualdad y los mecanismos a seguir, y contenga los siguientes puntos:
 - La integración del precepto de equidad de género dentro de las legislaciones de las universidades e instituciones de educación superior y su actualización a fin de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - Garantizar la asignación de recursos anuales específicos, que sean irreducibles, para implementar políticas institucionales a favor de la equidad de género en las instituciones de educación superior.
 - La creación de una comisión de equidad al interior de los consejos u órganos de gobierno de las instituciones de educación superior.

- La formación de una instancia, estructura o mecanismo para la implementación de la equidad de género dentro de las instituciones de educación superior.
- La creación de un plan de igualdad dentro de cada institución de educación superior.
- El desarrollo de un reglamento para la implementación de la equidad de género que también permita darle seguimiento.
- La formación de una red nacional de coordinaciones de equidad que fomente el intercambio de experiencias y enriquezca los procesos de implementación de la equidad de género en las universidades e instituciones de educación superior.
- Indicar en los presupuestos institucionales los recursos destinados a políticas de igualdad, e impulsar la transversalización de género de la totalidad del presupuesto de todas las instituciones de educación superior.
- Promover vínculos con la legislatura federal y las legislaturas estatales.

Dicha declaración y sus compromisos fueron ratificados el 6 y 7 de septiembre de 2010 en el seno de la II Reunión Nacional de Universidades Públicas. Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior, en la que la ANUIES revisó los avances y obstáculos en la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en cada una de las instituciones.

A partir de esa segunda reunión, se creó el denominado punto de encuentro, espacio de la Red Nacional de Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior, en la que se comparten las experiencias que en materia de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género llevan a cabo estas instituciones (<http://equidad.pueg.unam.mx/>, s/f).

No fue sino hasta el año 2015, y con el objetivo de incorporar la transversalización de la perspectiva de género como política institucional en las IES, que se llevó a cabo la V Reunión Nacional RENIES “Caminos para la equidad de género”, los días 9 y 10 de marzo de 2015.

Se reunieron representantes de 40 universidades del país afiliadas a esta red con la finalidad de trabajar en la propuesta del modelo de monitoreo, evaluación y acreditación de la transversalización de la perspectiva de género en las IES a través del análisis de ocho directrices: legislación, igualdad de oportunidades, responsabilidad de trabajo y familia, estadísticas y diagnóstico, lenguaje, sensibilización, estudios de género en las IES y combate a la violencia de género.

Específicamente, en lo que se refiere a la directriz de legislación, se consideró necesario incorporar la perspectiva de género en las legislaciones universitarias y para ello se propuso que la ANUIES realizara una iniciativa consensada por todas

las universidades e instituciones de educación superior para conformar modelos, estructuras, planes de igualdad y los mecanismos a seguir, conteniendo los siguientes puntos:

- a) La integración del precepto de equidad de género dentro de las legislaciones de las universidades e instituciones de educación superior y su actualización a fin de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- b) Garantizar la asignación de recursos anuales específicos, que sean irreducibles, para implementar políticas institucionales a favor de la equidad de género en las instituciones de educación superior.
- c) La creación de una comisión de equidad al interior de los consejos u órganos de gobierno de las instituciones de educación superior.
- d) La formación de una instancia, estructura o mecanismo para la implementación de la equidad de género en las instituciones de educación superior.
- e) La creación de un plan de igualdad dentro de cada institución de educación superior.
- f) El desarrollo de un reglamento para la implementación de la equidad de género que también permita darle seguimiento.
- g) La formación de una red nacional de coordinaciones de equidad que fomente el intercambio de experiencias y enriquezca los procesos de implementación de la equidad de género en las universidades e instituciones de educación superior.
- h) Indicar en los presupuestos institucionales los recursos destinados a políticas de igualdad, e impulsar la transversalización de género de la totalidad del presupuesto de todas las instituciones de educación superior.
- i) Promover vínculos con la legislatura federal y las legislaturas estatales.

Tal como lo informan en su propia página electrónica, se creó como espacio de encuentro e intercambio de experiencias a favor de la equidad de género. Actualmente, la ANUIES está conformada por 187 instituciones de educación superior en el país (<http://equidad.pueg.unam.mx/>, s/f).

Institucionalmente, la generación, implementación de políticas universitarias, y la creación de centros o programas para la promoción y desarrollo de estudios de género en las instituciones de educación superior del país, representa un importante acercamiento hacia la transversalización de la equidad de género en los espacios universitarios; estos esfuerzos se han enfocado desde los aspectos académicos, administrativos y del alumnado, generando diversos estudios cuyos resultados y análisis han contribuido sustancialmente en el conocimiento de las percepciones del estado que guardan las administraciones universitarias en las decisiones, políticas y normatividad que promueva la equidad de género.

Esas acciones se han convertido, para bien, en una realidad palpable en la que las universidades de México han avanzado una gran parte del camino que aún se tiene que recorrer, otorgándole un grado mayor de importancia a la equidad en las relaciones entre las mujeres y los hombres, igualdad laboral y de oportunidades en cualquiera de los ámbitos universitarios.

Hemos encontrado que la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) se conforma por 187 miembros, de los cuales solo 52 instituciones se han integrado a la RENIIES, es decir, apenas 27.9% de sus miembros (<http://equidad.pueg.unam.mx/>, s/f).

Se puede caer en la tentación de afirmar que por el hecho de no formar parte de la red, no se ocupan del tema de equidad de género —no es así—, sin embargo, al realizar un análisis de las páginas de transparencia de los miembros de la Red Nacional de Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior, hemos encontrado que de las 52 universidades que representan ese 27.9% del total de los miembros de ANUIES, 20 instituciones, es decir, 38.4%, se han pronunciado por la promoción y/o procuración institucional de la equidad de género, esto mediante documentos denominados guías, manuales, programas y políticas universitarias de transversalización de la equidad de género (<http://equidad.pueg.unam.mx/>, s/f).

Por otro lado, encontramos que 12 instituciones de educación superior miembros de la red, que representan 23%, han publicado normas, lineamientos y/o reglamentos sobre equidad de género que formalizan la obligatoriedad en la aplicación de la legislación al interior de sus universidades.

Siguiendo con el análisis de las páginas de transparencia, encontramos que de los miembros de la Red Nacional de Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior, 30.7%, que representa a 16 universidades, ha realizado estudios de investigación, análisis de situación o percepción universitaria, pero sin llegar a emitir normatividad de equidad de género.

Finalmente, según la información disponible, existen cuatro instituciones de educación superior, 7.9% que se ha registrado como miembro de la RENIIES, en las que no se cuenta con información sobre acciones concretas de transversalización de la equidad de género (<http://equidad.pueg.unam.mx/>, s/f).

Universidad Autónoma de Chihuahua

La suscripción de los acuerdos establecidos en la Reunión Nacional de Universidades Públicas, denominada “Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior”, derivó la Red Nacional de Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior, en la que se compartieron diversas experiencias en materia de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género.

La Universidad Autónoma de Chihuahua ha desarrollado puntualmente una serie de acciones y estrategias basadas en los ejes estratégicos planteados en aquellas declaratorias, específicamente nos hemos de referir a la presentación del programa de transversalidad de la perspectiva de género en la Universidad Autónoma de Chihuahua.

En estricto apego a los compromisos adquiridos en la Red Nacional de Equidad de Género, y desde luego con el respaldo de los ordenamientos jurídicos de orden federal y estatal en materia de equidad de género, encontramos que la Universidad Autónoma de Chihuahua ha publicado en el portal institucional de transparencia y acceso a la información pública, una serie de ordenamientos jurídicos referentes a la materia en estudio, divididos en los siguientes rubros:

- Fundamental:
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Constitución Política del Estado de Chihuahua.
- Secundario Federal:
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Secundario Estatal:
Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.
Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua.
- Reglamento Institucional General:
Lineamientos Generales para la Igualdad de Género.

Este último, considerado como normatividad interna, habiendo sido aprobado en Sesión Ordinaria de Consejo Universitario del día 30 de septiembre de 2015, de manera general establece que dichos lineamientos son de observancia obligatoria en la Universidad Autónoma de Chihuahua.

Su finalidad es establecer las normas generales para regular la equidad de género como una condición indispensable y necesaria para alcanzarla.

Destaca el derecho de que las mujeres, al igual que los hombres, puedan acceder a las oportunidades que les permitan en forma individual y colectiva alcanzar una mayor igualdad y mejorar su calidad de vida y desarrollo humano en esta Casa de Estudios, así como detectar, atender, prevenir y erradicar la violencia de género o cualquier forma de discriminación que se cometiera contra un integrante de la comunidad universitaria en instalaciones universitarias (UACH, 2017).

La publicación de la referida normatividad en el portal de transparencia de la Universidad Autónoma de Chihuahua, conlleva dos aspectos fundamentales de interés para el presente estudio.

El primero de ellos es que se entiende que al publicar los ordenamientos normativos, se da cumplimiento a obligaciones de transparencia, atendiendo a la obligación de otorgar acceso a la ciudadanía a la normatividad que de oficio deben publicar como sujeto obligado por las leyes de la materia.

En el segundo resulta interesante que la Universidad Autónoma de Chihuahua haya publicado y, por tanto, asuma la aplicatoriedad de la normatividad federal y estatal referente a la equidad de género, o bien, de igualdad entre mujeres y hombres, pues la publicación que hace al referir en su portal de transparencia (UACH, 2017): “l.-Estructura orgánica, atribuciones y normatividad que nos rige”(...), se debe entender como la manifestación expresa de asumir que en su ámbito de acción se encuentran regulados por los criterios de las leyes federales y estatales de la materia.

Es un avance significativo en el que además de suscribir los acuerdos derivados de las declaratorias antes referidas, dentro del marco de acción institucional se han cumplido con los requerimientos mínimos de aquellos compromisos, esto al regir sus actos internos con respeto de las leyes de la materia.

Es relevante porque con el ánimo de promover y regular su actividad interna, el Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de Chihuahua expidió el documento denominado “Lineamientos Generales para la Igualdad de Género”, quedando con ello satisfecho el compromiso con la ANUIES, pero sobre todo el compromiso con la comunidad universitaria en la promoción y la institucionalización de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la UACH y establecer la equidad de género dentro de todas sus actividades, ya sean del ámbito académico, administrativo o directivo.

En realidad, ha resultado evidente que la Universidad Autónoma de Chihuahua asume con responsabilidad el tema de equidad de género, sin embargo, desde un punto de vista objetivo, aún hay camino por recorrer.

Si bien es cierto que el marco jurídico de género al que se sujeta la institución de educación superior más importante del estado de Chihuahua contempla el ámbito federal, estatal, incluso interno, también hay que analizar que los procesos de responsabilidades que en su caso pudieran presentarse en contra de servidores públicos universitarios por violaciones a toda aquella normatividad, estarían sujetos a los procesos de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Chihuahua, y desde luego previo análisis de la comisión correspondiente, tal como lo establece el capítulo cuarto de los mismos lineamientos.

Sin embargo, el siguiente paso podría ser la creación de la instancia universitaria, encargada de promover los ejes rectores para la transversalización de la equidad de género, pero que además sea garante de los derechos de los universitarios en caso de violaciones a los “Lineamientos Generales para la Igualdad de Género”,

garantizando que las resoluciones sean apegadas a derecho, pero sobre todo, dictadas por la instancia universitaria pertinente y con los conocimientos y sensibilidad necesarios en materia de equidad de género.

Si bien es cierto que las autoridades administrativas, así como el Consejo Universitario, están facultados para conocer y resolver cualquier asunto de su competencia, hay que reconocer que los trámites jurídico-administrativos de responsabilidad universitaria siguen siendo tardados, y en el caso particular, se corre el riesgo de que la Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario pudiera ser conformada por funcionarios cuyo perfil sea diverso al requerido para conocer y resolver asuntos que requieren un alto nivel de sensibilización y conocimiento.

La norma establece que “los integrantes de la comunidad universitaria y público en general, afectados por hechos ilícitos ocurridos dentro de los campus universitarios relativos a la violencia y discriminación de género, podrán acudir ante la Oficina del Abogado General, quien dentro del ámbito de su competencia, dará asesoría, apoyo, orientación y, en su caso, seguimiento a las denuncias presentadas ante la autoridad competente”.

“Las reclamaciones y/o quejas que reciba la Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario deberán ser canalizadas a la oficina del Abogado General para su atención procedente”, cuando lo ideal sería canalizarlas directamente a la Comisión y/o, en su caso, a la instancia universitaria de nueva creación para brindar las asesorías y dar el debido seguimiento a las quejas o denuncias, lo anterior otorgaría mayor independencia y pertinencia en la exigencia del cumplimiento de los lineamientos.

Reflexiones finales

Hemos sido testigos de los esfuerzos a nivel mundial en temas de prevención y erradicación de la violencia contra la mujer, buscando siempre la igualdad entre los géneros, en condiciones sociales que privilegien una sana convivencia y desarrollo y que sean estas acciones la plataforma para la generación de políticas públicas centradas en la reducción de brechas de desigualdad que prevalecen.

Al hacer una revisión de los antecedentes a nivel nacional, se considera que si bien las instituciones de educación superior tanto públicas como privadas han hecho un esfuerzo por establecer programas, acciones e incluso algunos documentos que le den guía al tema de equidad, se ve aún mucho camino por recorrer, ya que estas acciones no van en su mayoría acompañadas por documentos normativos de aplicación interna en cada institución que les otorgaran en su caso ese efecto de transversalidad y obligatoriedad en las universidades.

Nos deja claro que las disposiciones legales en el tema de equidad han sido debidamente atendidas y en el ámbito de las legislaturas locales se han hecho importantes esfuerzos en la promulgación de leyes y reglamentos que atienden el tema de equidad de género, ello sin duda abona de manera importante en los criterios y las aspiraciones del Estado mexicano para homologar los criterios normativos que ha suscrito en el ámbito del derecho internacional.

Sin embargo, es importante que las universidades públicas y privadas del país asuman que tanto la legislación federal de la materia como las propias de los estados les resultan obligatorias; un primer paso sería publicarlo como legislación aplicable en sus propios sitios de transparencia y un segundo paso sería dar prioridad a la generación de legislación de igualdad de género y no discriminación en sus universidades.

Referencias

- Cámara de Diputados (11 de junio de 2003). Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación. *Diario Oficial de la Federación*.
- Cámara de Diputados (2 de agosto de 2006). Ley General de Igualdad entre Hombres y Mujeres. *Diario Oficial de la Federación*.
- Cámara de Diputados (1 de febrero de 2007). Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. *Diario Oficial de la Federación*.
- Conapred (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación) (11 de junio de 2003). Guía de Acción contra la Discriminación. *Diario Oficial de la Federación*.
- DOF (*Diario Oficial de la Federación*) (30 de agosto de 2013). Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres. *Diario Oficial de la Federación*.
- Inmujeres (Instituto Nacional de las Mujeres) (2012). *Modelo de Equidad de Género* (MEG). México.
- Inmujeres (2015). Organismos certificados en el MEG. México.
- Inmujeres (19 de octubre de 2015). Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015. *Diario Oficial de la Federación*.
- ONU (Organización de las Naciones Unidas) (1994). Convención de Belém do Pará [<http://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>].
- ONU (1981). CEDAW. Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer [<http://www.ohchr.org/SP/Issues/Women/WRGS/Pages/WRGSIIndex.aspx>].
- ONU (2014). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. UN Women.
- PUEG (Programa Universitario de Equidad de Género) (s/f). [<http://equidad.pueg.unam.mx/>].

- SEP (Secretaría de Educación Pública) (2017). Sistema de Información de Estadística Educativa. Sistema de Consulta Interactiva de Estadísticas Educativas [www.snie.sep.gob.mx/SNIESC/default.aspx].
- STPS (Secretaría de Trabajo y Previsión Social) (2013a). PNTEPD, Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2013-2018. Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- STPS (2013b). Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- UACH (Universidad Autónoma de Chihuahua) (2017). [http://transparencia.uach.mx/informacion_publica_de_oficio.html].

Capítulo 3

Lenguaje institucional: el discurso como conformador de relaciones asimétricas

Los espacios donde se desenvuelve nuestra cotidianidad como universitarias y universitarios están inmersos en una institución que tiene sus lógicas internas, sus modos de significar la realidad y principalmente de configurar nuestras subjetividades. Uno de los elementos clave en esta ecuación es, en definitiva, el lenguaje, aquello que se expresa a través de palabras e instancias de significación múltiples que nos conducen a significar nuestra realidad, por tanto, a conformarnos en el tipo de sujetos que somos. En ese sentido, a lo largo de estas páginas se propone establecer que a través de los discursos que deambulan en nuestra institución se configuran relaciones de poder asimétricas entre los sujetos femeninos y masculinos, por ende, se instala como imperiosa necesidad advertir de manera permanente los discursos que posibilitan lo anterior para eventualmente transformarlos, de tal forma que esto conduzca al establecimiento de relaciones equitativas entre mujeres y hombres dentro del espacio universitario.

Si nuestro punto de partida es que la “realidad” es algo que se significa desde nuestro lenguaje, en ese sentido, se comprende que las transformaciones sociopolíticas y culturales son posibles gracias al lenguaje. Esta idea es sumamente potente en la medida en que permite también atender que en el caso de los discursos que tienen como efecto las relaciones asimétricas entre varones y mujeres, éstos pueden dar pie a la transformación en las relaciones de poder en la medida en que se dé una transformación discursiva (Sapir, 1984).

Pero ¿qué entendemos por discurso? ¿Qué constituiría el ámbito de lo discursivo? ¿De qué manera pasamos del lenguaje abstracto al plano de lo discursivo?

El discurso comprende aquellos enunciados que se articulan en un sistema específico de formación, los cuales son conformados por la posibilidad de existencia que les permite un saber específico. Se trata además de una operación, de una práctica, no es solamente aquello que se dice, sino también aquello que al ser dicho tiene efectos específicos porque enuncia determinados saberes que son validados por los individuos (Haidar, 2000; Rodríguez Alfano, 2004). Por tanto, no todos pueden decirlo todo, ni todo lo que alguien dice puede ser tomado como

válido. ¿Qué valida entonces un discurso? El discurso se produce acorde a una serie de condiciones histórico-sociales determinadas.

De acuerdo con Bourdieu, los discursos se correlacionan con elementos de saberes que les permiten su posibilidad de emergencia, en función de la posición de poder del individuo que lo pronuncia. Ahora bien, cuando nos referimos a que los discursos tienen efectos determinados, nos estamos refiriendo a que los discursos tienen una relación específica con los dispositivos que conforman una subjetividad. En ese sentido, este apartado plantea que los discursos son un componente primordial en la generación de determinados efectos dentro de las relaciones de poder (Bourdieu, 2001; Foucault, 1992). En esos términos, es importante señalar que el poder no solo se verá en su función represiva coercitiva, sino que el poder se ve en términos de potencia, de la producción de efectos directamente vinculados a los sujetos (Butler, 2009; Foucault, 1998, 2000).

Por tanto, los discursos se encuentran relacionados directamente con las posiciones de poder. Como decíamos con anterioridad, no todos pueden realizar una práctica discursiva que tenga el mismo efecto, sino que el efecto que tiene un discurso es proporcional a la posición político social del individuo que pronuncia dicho discurso. Las posiciones de poder están, a la vez, determinadas por las posibilidades de enunciación que tienen los distintos individuos dentro del ámbito social. La diversidad de discursos se propone desde una articulación determinada, atienden a un ámbito de coherencia y cohesión que los hacen reconocibles, así como también interiorizados por los sujetos que transitán por las diversas instituciones. Es así que los discursos van adquiriendo una materialidad y un funcionamiento que instaura prácticas sociales determinadas en una sociedad, o en nuestro caso concreto, al interior de una institución. Sin embargo, es importante señalar que se dan en gran medida en un plano inconsciente, se introyectan generando formaciones de poder, como también producción de deseo y formas de organización específica, fuera del orden de lo natural. A partir de lo anterior se puede comprender la producción de la subjetividad a través de los ámbitos discursivos y semióticos que circulan y son recibidos por los distintos individuos en nuestras sociedades (Bourdieu, 2000, 2001; Foucault, 1992; Haidar, 2000).

Por otra parte, la diferencia entre la codificación del lenguaje y el discurso está relacionada con la capacidad que el discurso tiene de aglutinar el plano de lo social y lo político como parte intrínseca de aquello que se enuncia. En esos términos, los planteamientos de Benveniste son sumamente importantes para comprender la puesta en discurso de aquello que se enuncia.

Una de las propuestas que se articulan con lo arriba expuesto es la desarrollada por Benveniste. Este autor conceptualizará dos nociones en relación con la forma en que la lengua se presenta en el ente de la interacción social. La noción de

enunciado remite a lo dicho, a aquello que se pronuncia; la enunciación constituye el hecho individual en el que la lengua se utiliza de una manera determinada, de su puesta en discurso (Benveniste, 1999). La segunda permite determinar cuál es el sentido de un enunciado, pues se trata de un acto a partir del cual se asume lo dicho por un locutor específico (Ducrot y Todorov, 1972). De esta manera se permite, de acuerdo con Kerbrat-Orecchioni (1980), determinar las situaciones socioculturales como políticas de los sujetos inmersos en el uso del lenguaje.

Los actos performativos y sus efectos en las prácticas sociales

Otra de las perspectivas del discurso que permiten ahondar en los procesos de subjetivación es la de actos performativos desarrollada por Austin y posteriormente por Searle. En los planteamientos de Austin se posiciona la idea de que aquello que se expresa en el lenguaje es de alguna manera un acto en sí mismo. Por su parte, Searle considera que el hablar un lenguaje nos hace tomar parte de una manera de conducirnos en un mundo que se encuentra ordenado por reglas, estas reglas no son solamente una directriz, sino que nos hacen realizar actos de habla al reconocerlas y tomar parte en esa manera de conducirnos. Lo anterior nos posibilita enunciar órdenes, preguntar, prometer, declarar, por ejemplo (Austin, 1990; Searle, 1975).

Ahora bien, son importantes las formas en que son pronunciadas las expresiones performativas, pues el procedimiento deberá ser aceptado de manera convencional, así como las personas y las circunstancias deben ser propicias para el pronunciamiento de dichas expresiones. Por otra parte, los participantes deberán investir su cargo, su posición política, social, cultural o académica para que lo dicho tenga efecto. El contexto situacional genera las condiciones en que un discurso puede ser pronunciado y además tener efectos inmediatos. Si no se cumplen las condiciones necesarias, el pronunciamiento puede quedar sin sustento (Austin, 1990; Searle, 1994).

El análisis de los actos performativos nos conduce a describir la manera en que los actos de habla tienen un efecto en los actos sociales, de esa manera, se establece una relación del lenguaje con la materialidad del plano social. La propuesta de Austin y Searle nos permite ampliar la perspectiva con respecto de los mecanismos de configuración de la subjetividad de las mujeres en relación con los actos performativos que tienen efectos en la concepción de las relaciones de poder. Una autora que ha ahondado en esta línea retomando la analítica genealógica foucaultiana en vinculación con el concepto de los actos performativos es Judith Butler, proponiendo que aquello que se dice tiene efectos materiales directos en el cuerpo, entendiendo lo corpóreo en relación con los planos de la

conformación subjetiva (Butler, 2009). Ahora bien, gran parte de esta propuesta tiene una relación directa con aspectos culturales que nos remiten a los planos semióticos. En el siguiente apartado se retoma una perspectiva que permite la profundización de lo hasta ahora propuesto.

Poder, ideología y discurso

El recorrido en el pensamiento foucaultiano tiene la capacidad de establecer una crítica hacia aquello que nos parece más próximo, más naturalizado en nuestra vida cotidiana, en nuestros cuerpos, en las instituciones y todos los discursos que inscriben nuestras propias prácticas.

A partir de lo anterior, Foucault establece la necesidad de elaborar una genealogía, es decir, de reconocer en la emergencia y soterramiento de unos saberes en desmedro de otros, las pugnas entre éstos, el establecimiento de los principios de validez de unos en contraposición de otros tipos de saberes, de sus condiciones de formación, de sus lugares de enunciación, con el objetivo de dar cuenta de los efectos del saber totalizador y centralizador ante la conformación y puesta en práctica de dichos saberes, a través de los discursos, dispositivos y tecnologías en las instituciones y la sociedad en general. En ese sentido, el interés de Foucault con respecto del poder no es tanto una explicación de aquello que el poder sería, sino más bien de los mecanismos a partir de los que éste opera, los efectos que tiene y la manera en que los dispositivos de poder funcionan en la sociedad (Foucault, 2000).

Lo anteriormente expuesto sitúa el asunto del poder como un ámbito fundamental en los procedimientos para analizar los discursos. Por tanto, la propuesta que aquí se presenta busca ser complementada a partir de otras dos corrientes en los estudios del discurso. En ese sentido, se retoman dos perspectivas: la Escuela Francesa de Análisis del Discurso (EFAD) y el Análisis Crítico del Discurso (ACD).

La EFAD tiene como objeto de estudio central las condiciones de producción y reproducción de los discursos en su relación con el funcionamiento del poder, establece como tema central la problemática del sujeto del discurso. La perspectiva que esta escuela tiene en torno del poder y la ideología es de una relación sumamente estrecha en el sentido de que en la sociedad se sostienen prácticas ideológicas, las cuales tienen como función el mantenimiento del poder imperante (Haidar, 2000; Rodríguez Alfano, 2004).

El concepto de hegemonía es interesante en esta propuesta para comprender que, en la sociedad, el poder no necesariamente se establece a través de mecanismos coercitivos, sino que se asume en las creencias y visiones del mundo de los sujetos. La ideología, retomando la perspectiva de Althusser (Tassin, 2012), es

asumida como un horizonte de sentido que configura a las subjetividades a través de los distintos aparatos ideológicos del Estado, o por otra parte, desde la perspectiva de Foucault, serán los distintos discursos y modos de significación presentes en las diversas instituciones por las cuales confluimos las distintas personas, y mediante las cuales vamos siendo producidos subjetivamente hablando. Es decir, que las diversas instituciones van articulando una serie de discursos relacionados con las formaciones ideológicas que vamos asumiendo y que nos van transformando subjetivamente (Foucault, 1999, 2002; Hall, 2010).

Por otra parte, con respecto de la formación social, ideológica y discursiva, son notables los aportes de la EFAD. Las categorías mencionadas han sido trabajadas por Pêcheux, Haroche y Henry. Haidar considera que una formación social es definida por la manera en que se articulan los modos de producción y la forma en que se estructuran las clases sociales antagónicas, así como la forma del Estado. Por otra parte, la categoría de formación ideológica considera además la estructura de los aparatos e instituciones, pensados desde el eje de la ideología (Haidar, 2000).

Retomando a Foucault, la práctica discursiva serían todas las reglas aplicadas al momento de ejercer la función de la enunciación, éstas se determinan de manera anónima e histórica, es decir, están situadas en un tiempo y espacio específicos que se encargan de determinar las condiciones de producción de los discursos (Foucault, 1992).

Pasando a la otra propuesta mencionada, Análisis Crítico del Discurso establece que el análisis del discurso ideológico es un tipo específico del discurso sociopolítico. Dentro de la línea de Estudios Críticos del Discurso consideraremos a Teun van Dijk, Norman Fairclough, Gunther Kress, Theo van Leeuwen y Ruth Wodak, quienes se dieron a la tarea, en la década de los noventa, de discutir y reflexionar en las teorías y métodos del ACD. Las aproximaciones de esta corriente con respecto a los estudios del discurso es tener en cuenta una problematización, la cual también sea abordada de manera interdisciplinaria, con posterioridad se asoció al ACD con el interés por reflexionar y analizar sobre las ideologías y los ámbitos de las relaciones de poder (Wodak y Meyer, 2014).

La ideología para el ACD es la serie de creencias y valores que suele considerarse como algo neutral, aquel grado de creencias y modos de ver la vida que entre personas de muy diversos niveles y contextos nos permite tener posturas e intereses similares. Sus nociones se vinculan a estas comprensiones del poder, el poder como algo que es de suma importancia, mucho más que la cognición misma. Consideran que las ideologías tienen la capacidad de guiar las decisiones y las acciones de los individuos. En ese sentido, la ideología es vista como una coherente o relativamente estable plataforma de creencias y valores (Van Dijk, 1996; Wodak y Meyer, 2014).

En este tipo de análisis se relacionan las estructuras del discurso en su correspondencia de las estructuras sociales. De esa manera, las posiciones sociopolíticas determinadas por clase, etnia, nación, raza, género, entre otras características, son reconocidas en la relación que se establece con unidades estructurales, evidenciadas en las estrategias discursivas y textuales en determinados contextos sociales, políticos y culturales (Van Dijk, 1996).

Si tomamos como ejemplo una relación de dominación: la situación circunscrita a un episodio de dominación entre varones y mujeres, situación que es posibilitada por una ideología patriarcal, se puede reconocer que el discurso ideológico patriarcal sustenta las posiciones sociales determinadas por la misma ideología, se afirma discursivamente un orden social asimétrico.

En estos términos, la Escuela Francesa de Análisis de Discurso y el Análisis Crítico del Discurso se articulan en una doble función para analizar la manera en que el plano ideológico se presenta en la configuración de relaciones de poder determinadas.

Lo interesante de las propuestas anteriormente señaladas de los estudios del discurso es el componente que las articula con las relaciones de poder. En esos términos, permite que dentro de un análisis al interior de la Universidad se identifiquen las posiciones sociopolíticas que cada uno de los individuos tiene en términos de jerarquía social, así como determinar las estructuras, ideologías, instituciones y discursos específicos que van reforzando dichas posiciones socio-políticas, así como también los efectos que lo anterior tiene en la conformación de las subjetividades en su relación con las diferencias de sexo/género. En esos términos, lo subjetivo será esa amalgama entre lo imaginario, lo real, lo institucional, las creencias y lo afectivo que ha sido conformado por el plano ideológico y las relaciones de poder de nuestras sociedades. En esos términos, proponer un análisis de los mecanismos discursivos que tienen como efecto el establecimiento de prácticas sociales determinadas, requiere necesariamente tomar como referencia diversas perspectivas de los estudios del discurso para elaborar un análisis de mayor agudeza sobre la manera en que los discursos dentro de nuestra Universidad perpetúan la inequidad entre sujetos que por cuestiones de género se ven menos-cabados, discriminados o simplemente diferenciados negativamente con respecto de una lógica heteronormativa presente en nuestra institución. Por tanto, una problemática como la de las relaciones de inequidad circunscritas a las diferencias de sexo/género en el ámbito universitario requiere una amplitud de miras en cuanto al funcionamiento de las prácticas socioculturales, si nos posicionamos en los fundamentos de los estudios del discurso, entonces comprenderemos el poder que el discurso tiene para producir efectos sociales y relaciones de poder. Por ende, para analizar una problemática en la que se dan relaciones de poder asimétricas en el

espacio universitario, las diversas perspectivas de los estudios del discurso permitirían identificar los mecanismos de la producción de las subjetividades femeninas propensas a ser vulneradas en la vida universitaria, por ende, en su formación integral como seres humanos.

Referencias

- Austin, J. L. (1990). *Cómo hacer cosas con palabras: palabras y acciones*. Buenos Aires: Paidós.
- Benveniste, É. (1999). *Problemas de lingüística general*. 2. México: Siglo XXI.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (2001). *¿Qué significa hablar?*, 3a. edición. Madrid: Akal.
- Butler, J. (2009). *Lenguaje, poder e identidad*. México: Síntesis.
- Cuesta, M. (2008). Apuntes sobre la concepción benjaminiana del lenguaje. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 17(1).
- Ducrot, O. y Todorov, T. (1972). *Diccionario enciclopédico de las ciencias del lenguaje*, 6a. edición. México: Siglo XXI.
- Foucault, M. (1992). *El orden del discurso*. Buenos Aires: Tusquets [<http://doi.org/10.2307/3466552>].
- Foucault, M. (1998). *Historia de la sexualidad I. La voluntad de saber*, 25a. edición. Madrid: Siglo XXI.
- Foucault, M. (1999). Las mallas del poder. En Á. Gabilondo (ed.), *Estética, ética y hermenéutica. Obras esenciales*, volumen III. Barcelona: Siglo XXI.
- Foucault, M. (2000). Curso del 7 de enero de 1976. *Defender la sociedad* (pp. 125-152). Buenos Aires: FCE.
- Foucault, M. (2002). *Vigilar y Castigar. Nacimiento de la prisión*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Haidar, J. (2000). El poder y la magia de la palabra. El campo del análisis del discurso. En N. del Río Lugo (ed.), *La producción textual del discurso científico* (pp. 33-65). México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Hall, S. (2010). *Sin garantías. Trayectorias y problemáticas en estudios culturales*. Bogotá: Envión.
- Heidegger, M. (1973). *De camino al habla*. Barcelona: Ariel.
- Kerbrat-Orecchioni, C. (1980). *La enunciación de la subjetividad en el lenguaje*, 3a. edición. Buenos Aires: Edicial.
- Lacan, J. (2005). Función y campo de la palabra y del lenguaje en psicoanálisis. *Escritos 1* (pp. 219-227). Buenos Aires: Siglo XXI.
- Nietzsche, F. (1996). *Sobre verdad y mentira en sentido extramoral*. Madrid: Tecnos.

- Rivara Kamaji, G. (2007). Nietzsche: crítica de la verdad. El lenguaje y la interpretación. *Anuario de Filosofía*, 1: 83-91.
- Rodríguez Alfano, L. (2004). *¿Qué opinas con verbos y pronombres? Análisis del discurso de dos grupos sociales de Monterrey*. San Nicolás de los Garza, N. L.: Facultad de Filosofía y Letras. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Romano Rodríguez, C. (2003). Aristóteles: Realidad y lenguaje. *La Lámpara de Diógenes*, 4(enero-junio): 47-55.
- Sapir, E. (1984). *El lenguaje. Introducción al estudio del habla*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Searle, J. R. (1975). Indirect Speech Acts. En P. Cole y J. Morgan (eds.), *Syntax and Semantics*, vol. 2008 (pp. 101-112). Nueva York: Academic Press.
- Searle, J. R. (1994). *Actos de habla: ensayo de filosofía del lenguaje. Obras maestras del pensamiento contemporáneo* / directores: Antonio Alegre, José Manuel Bermudo. Barcelona: Planeta.
- Tassin, E. (2012). De la subjetivación política. Althusser/Rancière/Foucault/Arendt/Deleuze. *Revista de Estudios Sociales*, 43(Agosto): 36-49 [<http://doi.org/10.7440/res43.2012.04>].
- Van Dijk, T. A. (1996). Análisis del discurso ideológico. *Versión 6*, X: 15-43.
- Whorf, B. L. (1971). *Lenguaje, pensamiento y realidad*. Barcelona: Barral.
- Wodak, R. y Meyer, M. (2014). Critical Discourse Analysis: History, Agenda, Theory, and Methodology. En R. Wodak y M. Meyer (eds.), *Methods of Critical Discourse Analysis* (pp. 1-33). Londres: Sage [<http://eprints.lancs.ac.uk/26740/>].

Capítulo 4

Estudios de género en Instituciones de Educación Superior.

Propuesta de indicadores básicos para igualdad de género en la UACH

Antecedentes

La desigualdad de género continúa siendo una barrera para el desarrollo humano, particularmente en mujeres y niñas. Aunque se han logrado avances, aún no se ha logrado una homogeneidad respecto de la situación entre mujeres y hombres. Las desventajas que se enfrentan son fuente de desigualdad y discriminación en áreas de salud, educación, representación política, mercado de trabajo; cada una con sus respectivas repercusiones negativas en el ámbito del desarrollo de sus capacidades y libertades de elección.

Ante esta situación, han surgido fuertes tendencias internacionales, muchas de ellas lideradas por la Organización de las Naciones Unidas, que han permitido establecer tratados, acciones y acuerdos en pro de la igualdad de género. Todas ellas buscan establecer lineamientos que permitan evaluar y construir una sociedad más justa. México, como país, no se sustraer de estas iniciativas e inicia con la elaboración de una estructura institucional que le permita cumplir y dar seguimiento a los acuerdos firmados a nivel internacional. Así es como surge el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) en 2001 por decreto oficial.

La relevancia de este tipo de acuerdos y análisis es exponer la situación real que se guarda en los diferentes sectores respecto de la igualdad de género. Es de particular interés para este capítulo la situación de la brecha de género que se guarda en las Instituciones de Educación Superior (IES). De tal forma que se reconozca la necesidad de aplicar una serie de indicadores que ayuden a evaluar esta realidad hacia dentro de las mismas instituciones.

Es paradójico encontrar que aunque se reconoce que la mayoría de las iniciativas en este sentido, de uso y aplicación de indicadores, han surgido del propio ámbito académico, son las mismas universidades las que no las utilizan hacia a su interior (Buquet, 2011). Esto, a pesar de la indiscutible feminización de los espacios laborales y particularmente del ámbito universitario. De acuerdo con el estudio “Educación Superior en Iberoamérica. Informe 2016”, del Centro Interuniversitario de

Desarrollo, la matrícula femenina representa 50 por ciento o más de la matrícula total en la mayoría de los países de América Latina (CINDA, 2016). Pero a partir de esta situación surge una apreciación equivocada, ya que se considera que la alta participación de mujeres es sinónimo de igualdad, pero este hecho por sí mismo no conlleva condiciones de igualdad entre mujeres y hombres. Lo anterior debido a que continúa existiendo una segregación disciplinaria, así como una falta de participación en espacios para la toma de decisiones, los cuales limitan tanto los márgenes de elección como las condiciones de inserción laboral de las mujeres (Buquet, 2011).

Es entonces que aunado a esta tendencia, la Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH) no puede abstraerse de tomar para sí todas estas propuestas y adecuarlas a su realidad. Por tanto, la meta de este estudio es la propuesta de una serie de indicadores básicos que permitan a la UACH evaluar y dar seguimiento a su propia situación respecto de la igualdad de género, para de esta forma, eventualmente diseñar y establecer políticas que le permitan ser reconocida por sus avances en esta área. Dichos indicadores van de acuerdo con las propuestas que ya se han hecho a nivel nacional por el Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG, antes PUEG), en 2010; para que así puedan ser comparables con otras Instituciones de Educación Superior (IES), aunque adicionalmente se han complementado con otros relacionados a partir de las Normas Mexicanas en igualdad laboral y no discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015).

Propuesta

Las autoras Buquet, Cooper y Rodríguez (2010), en su trabajo “Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior”, proponen una clasificación de indicadores de acuerdo con las tres áreas en que se pueden identificar posibles desigualdades: académica, estudiantil y administrativa. Asimismo, se proponen variables y sus respectivos indicadores, tanto cuantitativos como cualitativos en cada uno de estos rubros. De inicio, se sugiere empezar este seguimiento únicamente con los 26 indicadores establecidos como “básicos” por las mismas autoras.

Adicionalmente, se revisan los lineamientos establecidos por la norma mexicana de igualdad laboral y no discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015), de la Secretaría de Economía (2015), la cual establece elementos complementarios a la propuesta de las autoras ya mencionadas, con una perspectiva orientada hacia el aspecto laboral. Esta norma incluye indicadores, prácticas y acciones para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, independientemente de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición

social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra característica o condición análoga. Asimismo, busca la igualdad y la inclusión laboral, además de consolidar la previsión social mediante la creación de condiciones para el trabajo digno, que posibilite la realización plena de mujeres y hombres, bien remunerado, con capacitación, con seguridad, libre de toda discriminación, con correspondencia entre la vida laboral y la vida familiar, y en condiciones óptimas para la salud. Esta norma, sin duda, contiene indicadores que serían de utilidad para las instituciones de educación superior.

Para cada una de estas propuestas se hace la descripción de la variable, su respectivo indicador, descripción, forma de obtenerse y fuente, acorde con lo establecido por las mismas autoras:

Académicos (ac)-cuantitativos (ct):

Ac-ct-1. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo académico

Variable: Participación en el total de la población académica

Indicador: Porcentaje de mujeres y de hombres en el total del personal académico

Fórmula:

*Porcentaje de mujeres= $M / P *100$*

*Porcentaje de hombres= $H / P *100$*

Donde M es el número de mujeres en el personal académico; H es el número de hombres en el personal académico, P es el total del personal académico

Descripción: Los porcentajes muestran la distribución de mujeres y hombres en el personal académico como expresión de oportunidades laborales. Esta distribución global por sexo es la base de comparación para la participación por sexo en los distintos nombramientos y comparar las brechas de participación entre ellos.

Fuente: Registros administrativos del personal académico

Variable: Participación por nombramiento

Indicador: Porcentaje de mujeres y de hombres en los diferentes nombramientos académicos.

Fórmula:

*Porcentaje de mujeres= $Mx / Px *100$*

*Porcentaje de hombres= $Hx / Px *100$*

Donde M es el número de mujeres en cada nombramiento x; H es el número de hombres en cada nombramiento x; P es el total del personal académico en cada nombramiento x.

Descripción: Muestra la participación de mujeres y hombres en los diversos nombramientos académicos; se espera que los porcentajes sean iguales; expresa jerarquías, oportunidades, estabilidad e ingresos económicos.

Fuente: Registros administrativos del personal académico

Variable: Participación por horas contratadas

Indicador: Diferencia entre mujeres y hombres en las horas contratadas promedio semanales.

Fórmula:

$$HrMx - HrHx$$

Donde $HrMx$ es el número de horas contratadas promedio a la semana de las mujeres en el nombramiento por horas x; $HrHx$ es el número de horas contratadas promedio a la semana de los hombres en el nombramiento por horas x .

Descripción: Presenta las diferencias entre hombres y mujeres sobre las horas contratadas como expresión de la precarización o no en las condiciones de trabajo. La tendencia a 0 de este resultado muestra condiciones equilibradas entre mujeres y hombres de las horas promedio contratadas.

Fuente: Registros administrativos del personal académico

Ac-ct-2. Permanencia

Variable: Estabilidad en el nombramiento

Indicador: Proporción de mujeres y de hombres con nombramiento definitivo.

Fórmula:

$$Rm = Md/M *100$$

$$Rh = Hd/H * 100$$

Donde Rm es la proporción de mujeres con nombramiento definitivo, Md es el número de mujeres que cuenta con nombramiento definitivo; Rh es la proporción de hombres con nombramiento definitivo Hd es el número de hombres que cuentan con nombramiento definitivo; M es el total de mujeres y H el total de hombres con nombramiento académico.

Descripción: Expresa la proporción de mujeres y hombres que logran obtener estabilidad en el trabajo académico. La meta es que sea igual a 100.

Fuente: Registros administrativos del personal académico

Variable: Estabilidad en el nombramiento

Indicador: Diferencia entre el porcentaje de mujeres en el personal académico y el porcentaje de mujeres con nombramiento definitivo.

Fórmula:

$$PMpa - PMd$$

Donde $PMpa$ es el porcentaje de mujeres en el personal académico y PMd es el porcentaje de mujeres del personal académico con nombramiento definitivo.

Descripción: Refiere a la diferencia en la participación de las mujeres académicas con estabilidad en el trabajo respecto al total de mujeres académicas. Se espera que sea cero.

Fuente: Registros administrativos del personal académico

Variable: Velocidad de Promoción vertical

Indicador: Diferencia entre los promedios de años para la promoción vertical (movilidad jerárquica) de mujeres y de hombres.

Fórmula:

$$[Ny^m - Nx^m] - [Ny^h - Nx^h]$$

Donde Ny^m es el momento en el que las mujeres académicas cuentan con el nombramiento de mayor jerarquía y Nx^m es en el que cuentan con el nombramiento x. Ny^h es el momento en el que los hombres académicos cuentan con el nombramiento de mayor jerarquía y Nx^h es en el que cuentan con el nombramiento x.

Descripción: Muestra las diferencias de mujeres y hombres en el tiempo que les lleva ascender en su carrera. La meta es que el resultado de esta resta sea igual o tendiente a cero y que exprese un tiempo razonable para ambos.

Fuente: Registros administrativos del personal académico

Ac-ct-3. Empoderamiento y autonomía de las mujeres

Variable: Diferencia de ingresos anuales entre mujeres y hombres con el mismo nombramiento

Indicador: Brecha de ingreso promedio por nombramiento.

Fórmula:

$$(PSM_x - PSH_x / PSH_x) * 100$$

Donde PSM_x es el ingreso promedio de las mujeres con el nombramiento x y PSH es el ingreso promedio de hombres con el nombramiento x.

Descripción: Expresa en términos porcentuales, las diferencias de ingresos anuales (incluyendo bonos, compensaciones y, en general, de incentivos económicos extra salariales entre hombres y mujeres). Un valor negativo indica brecha desfavorable para las mujeres y el positivo es desfavorable para los hombres.

Fuente: Registros administrativos del personal académico

Ac-ct-4. Estímulos y reconocimientos al trabajo académico

Variable: Participación en programas de estímulos

Indicador: Proporción de mujeres y de hombres en los programas de estímulos por nivel.

Fórmula:

$$\text{Porcentaje de mujeres} = M_s / M_{ss} * 100$$

$$\text{Porcentaje de hombres} = H_s / H_{ss} * 100$$

Donde M_s es el número de mujeres en el nivel del programa de estímulos s ; H_s es el número de hombres en el nivel del programa de estímulos s ; M_{ss} y H_{ss} es el total de mujeres y hombres que cumplen con los requisitos para obtener el estímulo.

Descripción: Expresa la distribución por sexo de los diferentes niveles de estímulos. Se espera que la distribución sea semejante a su participación en el personal académico.

Fuente: Registros administrativos del personal académico

Ac-ct-5. Hostigamiento sexual en el trabajo

Variable: Vivencia de hostigamiento

Indicador: Proporción de mujeres y de hombres que experimentaron algún evento de hostigamiento.

Fórmula:

$$\text{Proporción de mujeres} = M_h / M * 100$$

$$\text{Proporción de hombres} = H_h / H * 100$$

Donde M_h es el número de mujeres que experimentó algún evento de hostigamiento h ; H_h es el número de hombres que experimentó algún evento de hostigamiento h ; M es el total de mujeres y H el total de hombres que participaron en la encuesta.

Descripción: Muestra la distribución por sexo de los eventos de hostigamiento experimentados. Se espera que las proporciones sean iguales y tiendan a cero. Se podrá observar si el problema de hostigamiento sexual en el trabajo es mayor en las mujeres que en los hombres.

Fuente: Encuesta por aplicar al personal académico (diagnóstico UACH)

B. Académicos-cualitativos

Ac-b1

Variable: Percepción de discriminación

Indicador: Proporción de mujeres y de hombres que perciben discriminación en su institución.

Fórmula:

$$\text{Proporción de mujeres} = M_i / M * 100$$

$$\text{Proporción de hombres} = H_i / H * 100$$

Donde M_i es el número de mujeres que percibe discriminación; H_i es el número de hombres que percibe discriminación; M es el total de mujeres y H el total de hombres que participaron en la encuesta.

Descripción: Muestra el tamaño relativo de mujeres que perciben discriminación en su área de trabajo con respecto al tamaño relativo de hombres que perciben discriminación en su área laboral.

Fuente: Encuesta por aplicar al personal académico (diagnóstico UACH)

Estudiantiles (es)-cuantitativos (ct):

Es-ct-1. Igualdad de oportunidades en el acceso a la educación

Variable: Participación en el total de la población estudiantil

Indicador: Porcentaje de mujeres y de hombres en el total de la matrícula estudiantil.

Fórmula:

$$\text{Porcentaje de mujeres} = M/P * 100$$

$$\text{Porcentaje de hombres} = H/P * 100$$

Donde M es el número de mujeres en la matrícula estudiantil; H es el número de hombres en la matrícula estudiantil, P es el total de la matrícula estudiantil.

Descripción: Los porcentajes muestran la distribución de mujeres y hombres en la matrícula global. Se espera que sean iguales.

Fuente: Registros administrativos de población estudiantil

Variable: Feminización

Indicador: Porcentaje de mujeres matriculadas en carreras masculinas en relación con la matrícula total en esas carreras.

Fórmula:

$$\text{Porcentaje de mujeres} = M_{xi}/P_{xi} * 100$$

Donde M_{xi} es el número de mujeres en la carrera masculina x ; P es el total de la población estudiantil en la carrera masculina x .

Descripción: Expresa el nivel de participación de las mujeres en carreras socialmente consideradas masculinas.

Fuente: Registros administrativos de población estudiantil

Variable: Masculinización

Indicador: Porcentaje de hombres matriculados en carreras femeninas en relación con la matrícula total en esas carreras.

Fórmula:

$$\text{Porcentaje de hombres} = H_y / P_y * 100$$

Donde H_y es el número de hombres en la carrera femenina y ; P es el total de la población estudiantil en la carrera femenina y .

Descripción: Expresa el nivel de participación de los hombres en carreras socialmente consideradas femeninas.

Fuente: Registros administrativos de población estudiantil

Es-ct-2. Distribución por nivel educativo y disciplina: indicadores de exclusión

Variable: Distribución por nivel educativo

Indicador: Porcentaje de mujeres y de hombres en cada nivel de estudios.

Fórmula:

$$\text{Porcentaje de mujeres} = M_f / P_f * 100$$

$$\text{Porcentaje de hombres} = H_f / P_f * 100$$

Donde M_f es el número de mujeres en el nivel de estudios f ; H es el número de hombres en el nivel de estudios f ; P_f es el total de población estudiantil en el nivel de estudios f .

Descripción: Muestra el porcentaje de las mujeres y los hombres en los distintos niveles de estudios. Se espera que sean iguales. La distribución por nivel de estudios puede expresar desigualdad de oportunidades al acercarse a los niveles más altos de la formación profesional.

Fuente: Registros administrativos de población estudiantil

Variable: Distribución por carrera o facultad

Indicador: Porcentaje de mujeres y de hombres en cada carrera o facultad

Fórmula:

$$\text{Porcentaje de mujeres} = M_r / P_r * 100$$

$$\text{Porcentaje de hombres} = H_r / P_r * 100$$

Donde M_r es el número de mujeres en la carrera o facultad; H_r es el número de hombres en la carrera o facultad r ; P_r es el total de la población estudiantil en la carrera o facultad r .

Descripción: Muestra el porcentaje de las mujeres y los hombres en las diferentes carreras y facultades. Se espera que sean iguales. La distribución de mujeres y hombres en las carreras muestra los sesgos de género en la elección de carreras y es base de la segregación disciplinaria.

Fuente: Registros administrativos de población estudiantil

Es-ct-3. Desempeño académico

Variable: Participación de mujeres y hombres en los promedios altos

Indicador: Proporción de mujeres y de hombres con promedios altos.

Fórmula:

$$\text{Proporción de mujeres} = M_{pa}/M * 100$$

$$\text{Proporción de hombres} = H_{pa}/H * 100$$

Donde M_{pa} es el número de mujeres que alcanzó el promedio alto pa; H_{pa} es el número de hombres que alcanzó el promedio alto pa; M es el total de mujeres y H el total de hombres de la población estudiantil.

Descripción: Muestra la proporción de las mujeres y los hombres en los promedios más altos de calificación. Se espera que las proporciones sean iguales.

El desempeño académico de mujeres y hombres es diferente y está relacionado con las atribuciones de género. Hay una hipótesis que señala que las mujeres son más disciplinadas en sus hábitos de estudio.

Fuente: Registros administrativos de población estudiantil

Variable: Eficiencia terminal

Indicador: Proporción de mujeres y de hombres egresados por conclusión de los estudios.

Fórmula:

$$\text{Proporción de mujeres} = M_e/M * 100$$

$$\text{Proporción de hombres} = H_e/H * 100$$

Donde M_e es el número de mujeres que concluyó sus estudios; H_e es el número de hombres que concluyó estudios; M es el total de mujeres y H el total de hombres que se inscribieron en una generación.

Descripción: Muestra la proporción de las mujeres y los hombres que concluyeron sus estudios. Se espera que sean semejantes. El avance y conclusión de los estudios refleja las diferencias por sexo en el desempeño académico.

Fuente: Registros administrativos de población estudiantil

Es-ct-4. Hostigamiento sexual en el ámbito escolar

Variable: Vivencia de hostigamiento

Indicador: Proporción de mujeres y de hombres que experimentaron algún evento de hostigamiento.

Fórmula:

$$\text{Proporción de mujeres} = Mh / M * 100$$

$$\text{Proporción de hombres} = Hh / H * 100$$

Donde Mh es el número de mujeres que experimentó algún evento de hostigamiento h; Hh es el número de hombres que experimentó algún evento de hostigamiento h; M es el total de mujeres y H el total de hombres que participaron en la encuesta.

Descripción: Muestra la distribución por sexo de los eventos de hostigamiento que pudieron encontrarse. Se espera que las proporciones sean iguales y tiendan a cero. Se podrá observar si el problema de hostigamiento sexual en el ámbito escolar es mayor en las mujeres que en los hombres.

Fuente: Encuesta a la población estudiantil (diagnóstico UACH)

Es-ct-5. Diversidad étnica en la población estudiantil

Variable: Participación de mujeres y hombres pertenecientes a etnias en la población estudiantil

Indicador: Proporción de mujeres y de hombres pertenecientes a etnias en el total de la población estudiantil.

Fórmula:

$$\text{Proporción de mujeres} = Ma / M * 100$$

$$\text{Proporción de hombres} = Ha / H * 100$$

Donde Ma es el número de mujeres que pertenece a una etnia a; Ha es el número de hombres que pertenece a una etnia a; M es el total de mujeres y H el total de hombres de la población estudiantil.

Descripción: Son las proporciones de mujeres y hombres que pertenecen a una etnia dentro de la población estudiantil. Muestra las oportunidades que tienen de contar con formación profesional.

Fuente: Registros administrativos de programas relacionados a etnias.

Estudiantes (es)-cualitativos (cl):

Es-cl-1. Discriminación en el ámbito escolar

Variable: Percepción de discriminación

Indicador: Proporción de mujeres y de hombres que perciben discriminación

Fórmula:

$$\text{Proporción de mujeres} = M_i / M * 100$$

$$\text{Proporción de hombres} = H_i / H * 100$$

Donde M_i es el número de mujeres que percibe discriminación; H_i es el número de hombres que percibe discriminación; M es el total de mujeres y H el total de hombres que participaron en la encuesta.

Descripción: Expresa la cantidad de mujeres y hombres que perciben discriminación en el ámbito escolar.

Fuente: Encuesta por aplicar a la población estudiantil (diagnóstico UACH)

Administrativos (ad)-cuantitativos (ct):

Ad-ct-1. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo

Variable: Participación en el total del personal administrativo

Indicador: Porcentaje de mujeres y de hombres en el total del personal administrativo

Fórmula:

$$\text{Porcentaje de mujeres} = M / P * 100$$

$$\text{Porcentaje de hombres} = H / P * 100$$

Donde M es el número de mujeres en el personal administrativo; H es el número de hombres en el personal administrativo, P es el total del personal administrativo. Los porcentajes muestran la distribución de mujeres y hombres en el personal administrativo. Se espera que sean iguales.

Descripción: Esta distribución global por sexo es la base de comparación para la participación por sexo en los distintos puestos y comparar las brechas de participación entre ellos.

Fuente: Registros administrativos de la población administrativa

Variable: Distribución por grupo

Indicador: Porcentaje de mujeres y de hombres en los diferentes grupos del personal administrativo.

Fórmula:

$$\text{Porcentaje de mujeres} = \frac{M_{xi}}{P_{xi}} \times 100$$

$$\text{Porcentaje de hombres} = \frac{H_{xi}}{P_{xi}} \times 100$$

Donde M es el número de mujeres en el grupo x; H es el número de hombres en el grupo x; P es el total del personal administrativo en el grupo x.

Descripción: Expresa las desigualdades en la participación de mujeres y hombres en los grupos del personal administrativo (de base, confianza, honorarios, funcionarios).

Fuente: Registros administrativos de la población administrativa

Variable: Segregación ocupacional

Indicador: Índice de segregación de Karmel y MacLachlan.

Fórmula:

$$KM = \frac{1}{T} \sum i [m_i - a (b_i + m_i)]$$

Donde T representa el empleo total del personal administrativo de la IES y a es la proporción de mujeres en ese empleo total; m_i y b_i son las proporciones de mujeres y hombres en el puesto i.

Descripción: Expresa la distribución posiblemente asimétrica y, por tanto, la concentración en puestos definidos como femeninos y masculinos.

Fuente: Registros administrativos de Les

Ad-ct-2. Empoderamiento y autonomía de las mujeres

Variable: Diferencia de ingresos entre mujeres y hombres con el mismo puesto

Indicador: Brecha de ingresos por puesto.

Fórmula:

$$(PSM_x - PSH_x / PSH_x) * 100$$

Donde PSM_x es el ingreso promedio de las mujeres con el puesto x y PSH_x es el ingreso promedio de hombres con el puesto x.

Descripción: Expresa las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres en términos porcentuales. Se espera que sea cero.

Fuente: Registros administrativos de la población administrativa

Variable: Distribución por rangos de ingreso

Indicador: Proporción de mujeres y hombres en los distintos rangos de ingreso.

Fórmula:

$$\text{Proporción de mujeres} = MA / M$$

$$\text{Proporción de hombres} = HA / H$$

Donde MA es el número de mujeres que se encuentra dentro del rango de ingresos A; HA es el número de hombres que se encuentra en el rango de ingresos A; M es el total de mujeres y H el total de hombres del personal administrativo

Descripción: Muestra la proporción de las mujeres y los hombres en los distintos niveles de ingreso. Se espera que el comportamiento de mujeres y hombres sea semejante. Si a medida que el nivel de ingreso aumenta la proporción de mujeres es menor, se encuentra en una situación de desigualdad que afecta a las mujeres.

Fuente: Registros administrativos de la población administrativa.

Ad-ct-3. Hostigamiento sexual en el trabajo

Variable: Vulnerabilidad frente al hostigamiento

Indicador: Diferencia entre el riesgo de las mujeres a vivir un evento de hostigamiento frente al de los hombres.

Fórmula:

$$RM - RH$$

Donde RM es el riesgo de las mujeres de vivir un evento de hostigamiento y RH es el riesgo de los hombres de vivir un evento de hostigamiento. El riesgo es el promedio ponderado de las probabilidades de mujeres y hombres que vivieron algún evento de hostigamiento considerando la ponderación según gravedad de estos eventos.

Descripción: Muestra la diferencia en los riesgos de experimentar eventos de hostigamiento presentados por mujeres y hombres. Describe las diferentes situaciones de vulnerabilidad de mujeres y hombres frente a este problema.

Fuente: Datos de hostigamiento generados por la encuesta

Ad-ct-4. Discriminación en el ámbito laboral

Variable: Percepción de discriminación

Indicador: Proporción de mujeres y de hombres que perciben discriminación

Fórmula:

$$\text{Proporción de mujeres} = MD / M$$

$$\text{Proporción de hombres} = HD / H$$

Donde MD es el número de mujeres que percibe discriminación; HD es el número de hombres que percibe discriminación; M es el total de mujeres y H el total de hombres que participaron en la encuesta.

Descripción: Representa los diferentes niveles en que es percibida la discriminación por mujeres y hombres.

Fuente: Encuesta por aplicar al personal administrativo (diagnóstico UACH)

Adicionales de acuerdo con la norma NMX-R-025-SCFI-2015:

Indicadores de insumo respecto de la formación de recursos que generen condiciones de igualdad de género.

Nmx-ct-1. Currículo

Variable: Perspectiva de género en la currícula de las IES

Indicador: Porcentaje de materias impartidas con perspectiva de género en la IES

Fórmula:	Donde la cantidad de materias impartidas con perspectiva de género es dividida entre la cantidad total de materias impartidas en las IES
$MatPerGenIES / MatTotIES *100$	

Descripción/Justificación: La incorporación de los estudios de género en los currículos es considerada como un factor que favorece el proceso de institucionalización de la perspectiva de género en las instituciones de educación superior. Sin embargo, la incorporación de las temáticas de género en los planes y programas de estudio del nivel superior también se ha enfrentado a grandes obstáculos de índole institucional. En el caso de México, son contadas las universidades y las carreras que contienen de manera formal una o más materias con perspectiva de género. Normalmente ha sucedido que profesoras con orientación feminista entretejen las temáticas de género con el contenido de la materia que imparten para incorporar esta perspectiva en su ejercicio docente. Pero al no ser materias incorporadas en la estructura del plan de estudios, o sea, institucionalizadas, aparecen y desaparecen en función del interés del profesorado.

Fuente: Registros académicos IES

Nmx-ct-2. Acciones afirmativas

Variable: Políticas de acción afirmativa

Indicador: Cantidad de políticas de acción afirmativa desarrolladas por la IES a favor de los grupos en situación de vulnerabilidad.

Fórmula:	Donde <i>Número de políticas de acción afirmativa</i> , son la cantidad de políticas afirmativas que han sido implementadas por la IES, como consecuencia del diagnóstico donde se manifieste la necesidad de instituirlos.
$Npaf = Número de políticas de acción afirmativa$	

Descripción/Justificación: Con el fin de no solo reconocer la situaciones de desigualdad dentro de la IES, es necesario establecer políticas de acción afirmativa que conlleven a la solución de esta brecha. Las acciones afirmativas y/o correctivas implementadas por la IES ponen de manifiesto su interés en corregir situaciones inequitativas en las relaciones de género establecidas.

Fuente: registros administrativos y académicos de la IES:

Variable: Participación en Capacitación y talleres de género del total del personal de la IES

Indicador: Porcentaje de hombres y mujeres que han asistido a cursos y talleres de capacitación con contenido orientado hacia cuestiones de género

Fórmula:

$$\text{Cantidad asistentes a cursos/talleres de perspectiva de género} / \text{TotPersIES} *100$$

Donde la cantidad de asistentes a cursos y talleres relacionados con perspectiva de género impartidos en IES se divide entre el Total del Personal de la IES. Se espera que este porcentaje aumente con el tiempo.

Descripción/Justificación: Los porcentajes muestran el impacto de los cursos y talleres impartidos respecto de la cantidad total de empleados de la IES. De igual manera este indicador puede establecerse para cada una de las poblaciones de la IES: académicos, administrativos y estudiantes.

Fuente: Registros administrativos y académicos de la IES

Indicadores de resultados, que permiten evaluar si los proyectos o programas puestos en marcha contribuyen al establecimiento de relaciones equitativas entre los sexos de los diferentes grupos que conforman la IES:

Nmx-ct-1. Lenguaje incluyente

Variable: Lenguaje incluyente, no sexista y accesible

Indicador: Porcentaje de reglamentos, constancias y comunicados emitidos por la IES que manifiesten un lenguaje sexista.

Fórmula:

$$\text{NoDoctoLI} / \text{NoTotDocto} *100$$

Donde NoDoctoLI es igual a la cantidad de reglamentos, constancias carentes de un lenguaje incluyente, dividido entre la cantidad de reglamentos, constancias totales emitidas por la IES. Se espera que este porcentaje tienda a cero.

Descripción: El uso de lenguaje incluyente, no sexista y accesible en las comunicaciones tanto internas como externas de la IES visibiliza su compromiso hacia un reconocimiento de igualdad de género. Por lo que se espera que este número disminuya hasta llegar a cero.

Fuente: Registros administrativos y legales de la IES

Conclusiones

Aunque es evidente y claro el beneficio que representa desarrollar un sistema de indicadores básicos como el aquí propuesto, es indispensable reconocer la cantidad de trabajo requerido para establecerlo. Es necesario hacer hincapié tanto en los beneficios como en las responsabilidades que se adquieren al hacer

“visible” lo hasta ahora “invisible”. Aunque se reconoce la inquietud actual, al interior de la institución, respecto de la existencia de desigualdad entre géneros, no se sabe con precisión dónde y de qué manera atacarlos. Se hacen esfuerzos aislados, pero no existe una estrategia que coordine de forma pertinente y logre sensibilizar de manera congruente a todos los involucrados. La pertinencia se puede lograr al identificar en la comunidad lo que realmente sucede. Todavía existe mucho desconocimiento acerca de lo que todo esto representa, tanto de mujeres como de hombres. Es ahí donde reside la principal aportación de este trabajo.

Por otra parte, la obtención de estos indicadores no es fácil y representa la asignación de talento humano y erogación de recursos financieros que permitan dar un seguimiento sistemático a este proceso. Y es reconocido que dichos recursos no están siempre disponibles y son los primeros eliminados en tiempos de crisis, como los que ahora atraviesan las instituciones de educación superior públicas.

Finalmente, está la responsabilidad que surge al hacer “visible” la situación de desigualdad. No es correcto ni ético que al tener conocimiento de lo que sucede al interior de la institución, ésta se muestre apática. Es de vital importancia que las IES dejen de ser únicamente las que proponen modelos y estrategias para que pasen a tomar acciones concretas y congruentes con lo que se conoce, aplicando el conocimiento generado, lo cual es un trabajo elemental en el quehacer de una institución educativa de nivel superior, que permite dar una mirada al detalle de las circunstancias que se manifiestan en la UACH y propician la reflexión y sensibilización en estos temas.

Referencias

- Buquet, A. G. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles Educativos*, XXXIII: 211-225 [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&id=S0185-26982011000500018].
- Buquet, A. G., Cooper, J., Rodríguez, H. (2010). *Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior*. México: UNAM-PUEG [http://www.pueg.unam.mx/images/equidad/investigacion/eisistindi.pdf].
- CINDA (Centro Interuniversitario de Desarrollo) (2016). *Informe Educación Superior Iberoamérica 2016* [http://www.cinda.cl/2016/11/16/informe-educacion-superior-en-iberoamerica-2016/].

Ordóñez, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de la Educación Superior*, 44(174): 7-17 [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602015000200001&lng=es&tlang=es].

Secretaría de Economía (2015). *Norma mexicana en igualdad laboral y no discriminación* [http://www.economia-nmx.gob.mx/normas/nmx/2010/nmx-r-025-scfi-2015.pdf].

Capítulo 5

Una mirada a la realidad de la conciliación de la vida profesional y la vida familiar

“No obstante sufrir la misma explotación de clase que los hombres y estar, al igual que éstos, concentradas en grandes números dentro de las nuevas fábricas, había, sin embargo, elementos en la posición de las mujeres que le restaban capacidad de organización. La reproducción, los largos períodos dedicados al cuidado de los hijos, que interrumpían su rutina de trabajo, y la idea que se tenía de lo ‘femenino’ dentro de la familia junto con la propaganda de las clases medias sobre las virtudes del ahorro, paciencia y autosuficiencia individual, contribuían a obstaculizar la proletarización de la mujer trabajadora...”

SHEILA ROWBOTHAN
(Comisión Económica para América Latina, 1984).

Introducción

Cuando hablamos del trabajo de las mujeres en el sector productivo, dejamos de lado un aspecto sumamente importante: que no importa el nivel que se pueda tener en dicho sector, la formación académica y todos los beneficios que esto pueda otorgar a las mujeres, lo más importante sigue siendo la familia, la salud, la educación y la alimentación de sus hijos; entonces, ¿es posible hablar de conciliación entre la profesión y la familia?

Por otro lado, ¿cuál es la responsabilidad actual de los padres de familia? Se sigue hablando de la ayuda que los hombres dan a las mujeres en el hogar, de la ayuda, no de la responsabilidad que deben tener hacia la familia, como si dicha responsabilidad fuera únicamente para la mujer.

En México, a pesar de los avances logrados, reducir los niveles de pobreza y exclusión social que tienen lugar en el ámbito laboral se presenta como uno de los mayores desafíos. El mercado de trabajo cumple un papel importante en la reproducción de la desigualdad y la exclusión social, y también puede contribuir en la construcción de sociedades más equitativas.

La inclusión laboral de las mujeres ha sido parcial, de nuevo por la falta de equilibrio en las responsabilidades familiares. Las políticas para alcanzar la igualdad laboral se han enfocado en el incremento de la participación de las mujeres en la esfera pública, en flexibilizar horarios y prestaciones para las madres trabajadoras, sin considerar el compromiso efectivo de los hombres en el ámbito privado.

Tales políticas limitan la contribución económica de las mujeres al reproducir la división sexual del trabajo y perpetuar la carga en las responsabilidades familiares, lo que afecta la igualdad de oportunidades en el empleo, el equilibrio social, el entorno familiar, la productividad empresarial y la calidad de vida (Espinoza Torres, 2009).

La *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* tutela el derecho al trabajo y establece, en su Artículo 3º, que “a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”.

Además, en su Artículo 123º, señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. La ley reglamentaria del Artículo 123º constitucional no hace referencia específica respecto de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, en su Título Quinto relativo al “trabajo de las mujeres”, dispone “medidas conciliatorias” en cuanto a la maternidad, pero no va más allá de la licencia de maternidad y períodos de lactancia, solo contempla guarderías como un apoyo, pero en este momento histórico es conveniente estimar que la ley requiere otro tipo de disposiciones tendientes a lograr la conciliación de los ámbitos familiar y laboral, entre otras: compactación o reducción de la jornada de trabajo, permisos por emergencias familiares, licencias de paternidad (que aunque ya están consideradas en la ley, otorgan muy poco tiempo), interinatos para sustituir a quienes soliciten licencias (Comisión de Género, 2008).

Feur (2006) escribía:

Pensar la conciliación entre trabajo y familia tiene implicaciones muy profundas, en primer lugar porque por lo menos en nuestro país, existe una gran informalidad en el empleo, esto marca profundas desigualdades en el ámbito laboral, que llevan a la pobreza y la precariedad; por otro lado la persistencia del machismo, que favorece las representaciones sociales en cuanto a las responsabilidades diferenciales de hombres y de mujeres en el entorno doméstico, la crianza de los hijos y la configuración de las identidades de género.

Dado el entorno en relación con este tema, ha surgido una serie de políticas orientadas a resolver los desafíos organizacionales que la conciliación, trabajo-familia plantea. Sin embargo, es necesario puntualizar que nada puede hacerse si no existe la conjunción de dos aspectos muy importantes: la cultura adecuada

y el comprometido apoyo de los directivos. No obstante los esfuerzos y políticas planteadas, parece muy difícil la escisión entre lo productivo y lo reproductivo, los tiempos personales (familiares) y el trabajo, por lo que las personas en este mundo tan moderno se enfrentan a dilemas políticos, sociales y organizacionales. Desde un punto de vista de género, el conflicto afecta principalmente a la mujer, que sigue siendo la principal —y a veces la única— responsable del trabajo doméstico y el cuidado de los hijos. Por tanto, ellas diariamente se empeñan en lograr el difícil equilibrio entre el trabajo y la familia, es una lucha constante por lograr la equidad y la inclusión en el plano laboral, por un lado, y la atención del hogar, por el otro (Jiménez y Gómez, 2014).

El presente capítulo está organizado en tres apartados: en el primero, analizaremos el marco teórico alrededor de este tópico; en el segundo, se plantearán acciones emprendidas por las instituciones de educación superior en México con el propósito de dar equilibrio a esta conjunción y se revisarán los trabajos desarrollados en la Universidad Autónoma de Chihuahua, en pro de lograr que sus empleados y empleadas logren el anhelado equilibrio; finalmente, se destacan algunas conclusiones breves, sin duda, la generación de políticas públicas que vinculen mas activamente a los hombres en el continuum productivo-reproductivo, apoyará a la construcción de un nuevo paradigma en la conciliación trabajo-familia.

Marco teórico

Valadez (2012) afirma que es necesario profundizar para comprender el concepto y las implicaciones del balance trabajo-familia; se debe tomar en cuenta el devenir histórico y la evolución del mencionado balance. América Latina, así como todo el mundo, ha visto cambiar ante sus ojos los esquemas conocidos y los roles establecidos, la igualdad de género ha sido impulsada con fuerza y las oportunidades disponibles para la mujer se han acrecentado. La participación de las mujeres en educación y su incorporación al mercado laboral han ido en aumento de forma generalizada. Los hogares con más de un ingreso y la cantidad de mujeres que no se dedican exclusivamente a las tareas del hogar son hoy en día cada vez más comunes (Chioda, 2011, Greenhaus, 2009, citados en Valadez, 2012). Asimismo, la participación de la mujer en el ámbito político sin duda presenta un gran avance. Esto ha generado un conflicto ya que se generan presiones entre el ámbito familiar y laboral porque es difícil compaginar las actividades básicamente en tres dimensiones: tiempo, desgaste y comportamiento. Es decir, el tiempo necesario para llevar a cabo un rol dificulta desarrollar otras actividades. También el desgaste físico y emocional derivado de unas actividades dificulta ejecutar otras. Finalmente, ciertos comportamientos y actitudes necesarias para satisfacer un rol pueden

ser incompatibles con las actitudes y comportamientos necesarios para satisfacer otras actividades (Valadez, 2012).

Por otro lado, las crisis económicas mundiales recientes han acelerado el flujo de incorporación de la mujer al trabajo extradoméstico, esto ha generado presiones en el ambiente laboral, la necesidad de que la mujer participe en las empresas, combinado con la falta de apoyo por las responsabilidades familiares, están llevando a conflictos considerables y tensiones para los trabajadores y trabajadoras, profesionistas o no, que intentan conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares (Aguilar y López, 2016; Galahardi, 2007).

La relación entre vida laboral y vida familiar se ha ido comprendiendo de forma más compleja, por lo que se deben clarificar de manera precisa algunas definiciones que permitan establecer referencias adecuadas, algunas definiciones se mencionan a continuación:

- Una tendencia del individuo a comprometerse totalmente en el desempeño de cada rol que asuma, y asumir estos roles con actitud atenta y cuidadosa (Marks y MacDermid, 1996, citado en Valadez, 2012).
- La ausencia de conflicto o interferencia entre los roles familiares y laborales, así como el enriquecimiento mutuo en un equilibrio positivo entre trabajo y familia (Frone, 2003, citado en Valadez, 2012).
- El grado en el cual las personas se sienten igualmente comprometidas y satisfechas con su trabajo y con su familia (Greenhaus, Collins y Shaw, 2003, citado en Valadez, 2012).
- Un desempeño positivo en los roles dentro del ámbito laboral y familiar (Voydanoff, 2005, citado en Valadez, 2012).
- El logro de expectativas que son negociadas y compartidas entre un individuo y sus compañeros de rol, tanto en el trabajo como en la familia (Grzywacz y Carlson, 2007, citado en Valadez, 2012).
- Arreglos congruentes entre los roles de trabajo y familia de manera que se entrelacen para componer una sola narrativa de vida (McMillan, Lane y Atchley, 2011, citado en Valadez, 2012).
- El logro de experiencias satisfactorias en todos los ámbitos de la vida, lo cual requiere de recursos personales, tales como la energía, el tiempo y el compromiso, que deben estar bien distribuidos a través de los dominios (Kalliath y Brough, 2008, citado en Jiménez y Gómez, 2014).
- Este equilibrio es considerado como una evaluación global, en la que los recursos del trabajo y la familia son suficientes para satisfacer las demandas, de tal manera que la participación es eficaz en ambos dominios (Voydanoff, 2005, citado en Jiménez y Gómez, 2014).

- Es la satisfacción y el buen funcionamiento en el trabajo y en casa con un mínimo de conflicto de rol (Clark, 2000, citado en Jiménez y Gómez, 2014).
- Una tendencia de los individuos a estar igualmente comprometidos y satisfechos con su papel en el trabajo y en la familia (Greenhaus et al. 2003, citado en Jiménez y Gómez, 2014).

Con base en las definiciones anteriores, se puede inferir que las personas deben gestionar el conflicto que significa la conciliación trabajo-familia, porque de no lograrlo, hay impactos negativos en: la vida personal; la salud física y psicológica y el bienestar de la familia en general, es aquí donde se convierte en un problema que requiere de la intervención de los empresarios, los gobiernos y la sociedad en general (Benito, 2010).

En el mundo, las políticas públicas orientadas a la conciliación entre trabajo y familia se han convertido en un tópico importante. La Organización Internacional del Trabajo marcó al Balance Trabajo-Familia como un eje central del desarrollo humano y como una manera de promover la igualdad y reducir la pobreza. Algunos ejemplos de avances a nivel mundial son:

- Australia: algunas empresas han adoptado acuerdos que promueven la sana relación entre la vida laboral y la vida personal. Por ejemplo, el Acuerdo de Empresa de la compañía Autoliv de Australia permite el “cierre temprano”.
- España: el Congreso de los Diputados en España permite el voto no presencial por motivos de enfermedad, maternidad y paternidad.
- Inglaterra: la University College at London hace hincapié en el Balance Trabajo-Familia como parte de sus políticas de recursos humanos. En concreto, esta institución académica permite flexibilidad en los horarios y lugares de trabajo para facilitar los traslados desde y hacia el hogar, llevar o recoger hijos a la guardería o escuela o cumplir con otras actividades personales y familiares (Valadez, 2012).

En América Latina, las mujeres enfrentan una serie de impedimentos (de los cuales el más importante es la conciliación trabajo-familia) y discriminaciones para acceder y permanecer en el mercado de trabajo. Aun cuando actualmente se ha generado un crecimiento de su presencia en el mercado laboral (de 38% en 1990 a casi 50% en 2002), las diferencias salariales se mantienen, las mujeres perciben 30% menos ingresos mensuales que los hombres que desarrollan un trabajo similar. Las brechas de equidad persisten de manera significativa en esta región del mundo (Galahardi, 2007).

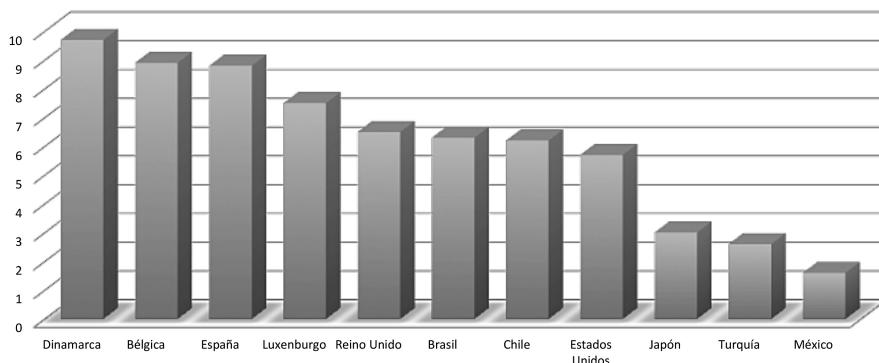
Los cambios económicos, el mayor acceso de las mujeres a la educación, la necesidad de más ingresos en los hogares, la reducción de las tasas de fecundidad, el

incremento de la jefatura femenina en las familias y la transformación de los valores sociales, han dado lugar a un proceso de continuidad y cambio que se expresa en la diversificación de los ámbitos de participación de las mujeres y de las formas de convivencia familiar y, al mismo tiempo, en la persistencia de la división sexual del trabajo tradicional: el trabajo remunerado, asignado a los hombres, y el trabajo doméstico y de cuidado no pagado, asignado a las mujeres.

La irrupción de las mujeres en los espacios públicos ha dejado velada una realidad que ha cambiado poco en la esfera doméstica: las mujeres siguen siendo, por mucho, las responsables de las tareas del cuidado y la reproducción de la vida familiar. La modificación y persistencia de los roles de género ocasiona una enorme tensión en la vida cotidiana de las mujeres: la posibilidad de combinar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares.

La imagen de la familia nuclear formada por el padre proveedor, la mujer ama de casa, hijas e hijos, prevalece como la base para el diseño y formulación de las políticas públicas y programas de gobierno y son negativas para las mujeres porque no facilitan su ingreso y permanencia en el mercado de trabajo y porque ignoran las responsabilidades que los hombres necesariamente habrán de asumir en el hogar ante la nueva situación social del país (Salazar, Salazar y Rodríguez, 2011). A pesar de los avances logrados en México y América Latina en materia de equidad de género en el terreno educativo, laboral, social y público, quedan muchas brechas pendientes de cerrar, esto ha sido evidenciado por la OCDE, en un análisis realizado en 2011, en concreto con respecto del tema trabajo-familia; México se encuentra en el último lugar entre los 36 países pertenecientes a esta organización, esto puede ser observado en la gráfica 1.

Gráfica 1. Calificación de la OCDE (2011)
sobre balance trabajo-familia 1 (mínimo)-10 (máximo)



Fuente: Valadez (2012).

Como se puede observar, hay un amplio margen de mejora en nuestro país, la OCDE consideró estas calificaciones con base en dos aspectos fundamentales: duración real de la jornada y tiempo de descanso (Valadez, 2012).

Por otro lado, en México, cuando se habla de las mujeres profesionistas que además de su familia tienen una actividad laboral, se piensa que debe ser fácil, puesto que actualmente la mayoría de ellas desarrolla ambas actividades, aparentemente sin ningún conflicto. Sin embargo, cuando la relación, a través de la convivencia, es más estrecha, se hace evidente lo difícil que es poder salir adelante con ambas actividades.

Considerando las brechas de mejoramiento en México, es oportuno puntualizar que conciliar la vida personal, familiar y laboral es un derecho de la ciudadanía y una condición fundamental para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

La conciliación personal, familiar y laboral garantiza:

- Que padres y madres puedan acceder al mercado de trabajo y permanecer en él sin que su situación familiar sea un elemento que afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo o al acceso a puestos de responsabilidad.
- Que los hijos e hijas puedan ser cuidados y educados por sus progenitores.
- Que las personas dependientes puedan ser atendidas por sus familias cuando ellas así lo deseen y sea posible atenderlas.

La conciliación personal, familiar y laboral facilita que cualquier persona trabajadora pueda mantener al mismo tiempo una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre (Departamento de Empleo y Políticas Sociales, s/f). Desde otro punto de vista, algunos expertos en la materia, que fueron consultados en una investigación desarrollada en Nuevo León (Valadez, 2012), han destacado que es necesario promover el balance trabajo-familia, porque como se muestra en la figura 1, promueve el fortalecimiento del tejido social, fomenta el desarrollo personal, genera mayor productividad para las empresas y es fuente de desarrollo económico y social.

Figura 1. Cuatro principales motivos para promover el balance trabajo-familia



Fuente: Valadez (2012).

El problema de la sociedad moderna, aun reconociendo las ventajas de conciliación, es que el balance trabajo-familia es difícil de armonizar, dado que ambos campos de experiencia vital —el tradicional y el moderno— permanecen activos, sin que el segundo sustituya sin más al primero; de hecho, estos dos ámbitos mantienen entre sí una relación de tensión, una relación de contradicción: el cambio cultural ha dado lugar a un ideal de vida que, especialmente para las mujeres, exige su desarrollo simultáneo como persona en los ámbitos familiar y laboral. Dado que la asignación tradicional de roles e identidades de género permanece aún muy arraigada, esta situación va a generar tensiones y conflictos que incidirán en mayor medida sobre las mujeres (Rivero y otros, 2013).

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

Por tanto, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres, con el fin de poder desarrollarse en

todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal.

Para ello, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal requiere de una serie de cuestiones:

- El desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes (menores, mayores, personas enfermas y personas con discapacidad).
- La reorganización de los tiempos y espacios de trabajo. El establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de su vida.
- La modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto de su implicación en la familia, el hogar y el trabajo.

Se hace necesario, por tanto, un cambio social que introduzca nuevos modelos de organización, haciéndose imprescindible para ello la participación de todos los agentes sociales desde una corresponsabilidad (Ministerio de Igualdad, 2010).

Inés Alberdi (citado en Rivero y otros, 2013) ha planteado la cuestión de la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares de hombres y mujeres en los siguientes términos:

Existen dos ámbitos fundamentales en la experiencia vital de las mujeres: uno sería el que abarca el conjunto de las relaciones afectivas, de las relaciones de pareja y, como derivado de ello, la formación de una familia y la experiencia de la maternidad. Este es el terreno que tradicionalmente se ha considerado el terreno propio de la feminidad; hay otro campo de desarrollo personal, que es aquel en que cada vez las mujeres jóvenes tienen mayores expectativas y es el de su capacidad de acción exterior, el del empleo, el del reconocimiento social (en Rivero y otros, 2013: 9).

La situación actual es inédita: las mujeres trabajan, pero siguen teniendo hijos, siguen queriendo tenerlos y dedicarles más tiempo. Más aún, lo quieren todo: tiempo para el trabajo, para sus hijos, para sus cónyuges, para sí mismas, y toman a su cargo todas las tareas al mismo tiempo.

Las empresas no han evolucionado; ciertamente, se han modernizado para adaptarse a la globalización y a la nueva economía, pero no para la transformación en profundidad de la actividad de hombres y mujeres. No han revisado ni sus horarios ni su organización de trabajo a fin de hacerlas más compatibles con esta nueva situación de bioactividad de las parejas. Y parece, al menos estadísticamente, que los hombres son los que peor se han adaptado a esta nueva situación: se diría que no han evolucionado en absoluto. Cuando las mujeres no trabajaban

fuera del hogar y se encargaban del mantenimiento de la casa y de los hijos, los hombres eran “el señor gana-pan”, *páter familias* responsable de los ingresos y de las relaciones con el mundo exterior. Hoy en día, sus mujeres trabajan tanto como ellos, pero no por eso hay entre ambos un reparto equitativo de las tareas parentales o domésticas (Méda, 2002).

El interés que suscita actualmente —desde el punto de vista de las políticas— la conciliación del trabajo y la vida familiar, guarda relación con los nuevos desafíos que plantean fenómenos como la expansión del empleo femenino remunerado y de los empleos atípicos, la intensificación del trabajo, el envejecimiento de la población y los cambios en los modelos familiares, en particular, el crecimiento de los hogares monoparentales. La actual crisis económica y las medidas de austeridad que la acompañan han exacerbado aún más esas presiones concurrentes del trabajo remunerado y las responsabilidades familiares.

En el Convenio núm. 156 suscrito por la OIT se exige que los signatarios incluyan entre los objetivos de su política nacional el de permitir que todos los trabajadores con responsabilidades familiares, tanto mujeres como hombres, puedan desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. A tal fin, en el Convenio se propone una serie de medidas de política, como políticas en materia de licencias, servicios de asistencia social, seguridad social, horarios laborales y modalidades de organización del trabajo flexibles, políticas de reinserción laboral, y programas de sensibilización y educación con una perspectiva de género (artículos 4 a 7).

Más recientemente, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), a través de sus Conclusiones de 2009 sobre la igualdad de género como eje del trabajo decente y de sus Conclusiones de 2011 relativas a la discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social), ha instado a que se adopten medidas que faciliten la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares de las mujeres y los hombres, un acceso eficaz a servicios sociales integrales para las personas a cargo y la protección de la maternidad.

En 2010, apoyándose en el Marco para Acelerar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), la Organización de las Naciones Unidas señaló que las políticas en materia de licencias y las infraestructuras para el cuidado de niños y de personas a cargo eran fundamentales para acelerar los progresos en relación con el logro del ODM1 (reducción de la pobreza); el ODM3 (igualdad de género); el ODM4 (mortalidad infantil); el ODM5 (salud materna) y el ODM6 (VIH/sida y otras enfermedades) para el año 2015. Esto contradice la opinión de que la conciliación del trabajo y la vida familiar es una cuestión aplicable únicamente a los países de

altos ingresos; dicha cuestión es también esencial para mejorar las estrategias de subsistencia y la protección social en la economía informal.

El hecho de no prestar atención a los conflictos entre la vida laboral y la vida familiar repercute negativamente no solo en las oportunidades de empleo, la calidad del empleo, y la salud y productividad de los trabajadores afectados, sino también en sus familias, niños y adultos por igual, en los países desarrollados y en desarrollo. La conciliación del trabajo y la vida familiar debe considerarse una parte integral de las estrategias de protección social y de los programas dirigidos a mejorar la seguridad social y económica y el bienestar de las familias, y en particular de las madres trabajadoras. Si se diseñan adecuadamente las medidas para conciliar la vida laboral y la vida familiar, también pueden contribuir a alcanzar la igualdad de género, tanto en el mercado laboral como en la vida personal (OIT, 2011).

Algunas alternativas que pueden facilitar la conciliación de vida laboral y familiar son:

1. Los horarios laborales y el lugar de trabajo son factores importantes que afectan la compatibilidad del trabajo con las responsabilidades familiares.
2. Organizar el trabajo de una forma que favorezca su conciliación con la vida extralaboral puede también mejorar la productividad de la empresa y la igualdad entre hombres y mujeres. Largas jornadas laborales reducen claramente el tiempo disponible para la vida familiar y muchas veces requieren trabajo en las noches y los fines de semana. Sin embargo, muchos trabajadores laboran horas extra para poder generar un aumento del ingreso familiar. Por otra parte, para quienes se desempeñan en cargos gerenciales y profesionales, trabajar muchas horas diarias puede ser visto como una forma de demostrar el compromiso y progresar en la organización.
3. El trabajo a tiempo parcial puede facilitar la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares, pues implica menos horas de trabajo remunerado. Este tipo de trabajo ha sido desempeñado mayoritariamente por las mujeres debido al hecho de que ellas siguen haciendo cargo de la mayor parte del cuidado de dependientes. Sin embargo, esto puede tener implicancias negativas para la igualdad de género. El trabajo a tiempo parcial de las mujeres tiende a reforzar el modelo tradicional del “hombre proveedor” y colocar a la mujer en un papel secundario en el mercado de trabajo, lo cual perjudica sus oportunidades laborales, ingresos y jubilaciones. Igualmente, son motivo de preocupación los tipos de trabajo a tiempo parcial disponibles y las condiciones de trabajo asociadas (Notas OIT: trabajo y familia, s/f).

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) ha desarrollado un Modelo de conciliación vida familiar/vida laboral, el cual consta de tres partes (STPS, s/f): “Este programa tiene como ejes estratégicos la perspectiva de familias, compromiso general con la conciliación de la vida familiar y laboral, la equidad de género, planes concretos con los principales agentes sociales, medidas laborales y prácticas de vida comunitaria”.

Asimismo, existen disposiciones internas, es decir, ordenamientos nacionales en materia laboral, así como de los convenios internacionales en la materia celebrados por el presidente de la República y aprobados por el Senado.

Políticas públicas y estrategias

Se subdividen en: gobierno y transversalidad de las medidas de empresas, trabajadoras y trabajadores, y medios de comunicación social.

El modelo contempla dos ejes fundamentales:

- a) Políticas públicas en materia laboral.
- b) Políticas públicas en materia familiar y educativa.

Es oportuno mencionar que en el ámbito de la Administración Pública Federal, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) ha sentado precedentes en el tema que nos ocupa, pues ha implementado estrategias de conciliación de la vida familiar y laboral, tales como la compactación de horarios según las necesidades de las y los trabajadores.

Por último, el *Plan Nacional Desarrollo 2007-2012*, en el eje de Igualdad de oportunidades (3), en su punto 3.5 de Igualdad entre mujeres y hombres, reconoce el doble papel de la mujer en el espacio vital de la sociedad mexicana como madre y proveedora, con amplias responsabilidades en la familia y en el ámbito de la vida social. Uno de los objetivos planteados en este plan es eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual (16), del cual se generó la estrategia 16.2, en la cual quedó establecido el esfuerzo que se hará para eliminar estereotipos de género, promoviendo la erradicación de prácticas discriminatorias hacia la mujer, ya que desde niña se le asigna un papel subordinado y de inferioridad. Se trata de que niñas y niños tengan las mismas capacidades y derechos y que ellos tengan las mismas capacidades y obligaciones para realizar tareas domésticas que tradicionalmente se han reservado a las mujeres (Instituto para la Equidad de Género en Yucatán, 2011).

Armonizar la vida laboral y familiar es un importante reto que se presenta, particularmente en la sociedad de hoy, a mujeres y hombres. Es también un asunto de justicia social con serias implicaciones económicas que requiere urgentemente de la atención pública y, por ende, de la formulación de políticas específicas y de la conformación de un marco legal para el efecto.

En México, habría que contextualizar la legislación correspondiente en una amplia reforma del Estado, que no se limite a la agenda particular de las mujeres, sino que también incorpore explícitamente las necesidades y aspiraciones de los hombres; es decir, que se construya desde una verdadera perspectiva de género. Es menester, asimismo, tomar en cuenta las transformaciones demográficas, sociales, económicas y culturales prevalecientes en la vida nacional, así como el impacto de éstas en la división sexual del trabajo y en las modificaciones de los roles tradicionales de género.

Para lograr esta armonización, en un marco de derechos, no basta con buscar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la familia y en el trabajo, es necesario, además, que el Estado asuma su responsabilidad en las tareas de reproducción social y de cuidado de las personas. Asimismo, se requiere de nuevos consensos que articulen propuestas de cambio en todos los órdenes, así como de la construcción de alianzas estratégicas entre diversos actores (Samaniego y Ochoa, 2009).

Las presiones de un ambiente de trabajo cada vez más competitivo, combinado con la falta de apoyo por las responsabilidades familiares, están llevando a conflictos considerables y tensiones para los trabajadores y trabajadoras, profesionistas o no, que intentan conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares. Las responsabilidades familiares pueden constituir un impedimento mayor en el mercado de trabajo, particularmente cuando es alto el conflicto entre las demandas de trabajo y las demandas de familia. En la medida en que las mujeres a menudo cargan sobre las espaldas el volumen de responsabilidades familiares, las tensiones y las desventajas en el mercado de trabajo tienden a afectarlas más que a los hombres.

Las medidas y políticas implementadas a nivel nacional, comunitario y del lugar de trabajo pueden tener un impacto muy grande en la magnitud de los conflictos y presiones experimentadas por los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Las soluciones (menos que satisfactorias) que a veces las familias se obligan a adoptar por la falta de otras alternativas, no solo afectan el bienestar y calidad de vida de trabajadores y sus familias, sino que también tienen repercusiones negativas para la sociedad en su conjunto, incluso para las empresas y otras organizaciones de trabajo.

Para mejorar la calidad de los puestos de las mujeres que trabajan, en general, y aumentar la productividad de empresas a cargo de mujeres, en particular, se necesita poner en marcha programas para facilitar el acceso de las mujeres a los recursos

productivos (información, tecnología y crédito). Por un lado, es necesario ampliar su acceso a servicios financieros expeditos, y a los montos y modalidades de pago adecuados a sus necesidades. Se requiere superar las barreras que aún persisten limitando su acceso al crédito. Por otro lado, es preciso apoyar la innovación y transferencia tecnológica, poniendo especial atención en el acceso y uso por parte de las mujeres de las tecnologías de información y comunicación y desarrollando esfuerzos especiales por cerrar la brecha de género en el área digital (Galahardi, 2007).

Avances de la conciliación trabajo-familia en instituciones de educación superior y en la Universidad Autónoma de Chihuahua

La feminización de la fuerza de trabajo en las instituciones de educación superior de México y el mundo ha sucedido de manera acelerada en los últimos tiempos, su presencia en las universidades ha llegado incluso a rebasar a la de los hombres. Algunos datos de diversos países de Europa y América del Norte muestran altos porcentajes de mujeres estudiantes como Noruega (61%), Polonia, Estados Unidos y Portugal (todos ellos con 57%) y Canadá (56%). La presencia de la mujeres en la educación superior también es una característica de América Latina. En Uruguay, las mujeres representan 61% y en Venezuela 60% del total de estudiantes. Acorde con el cambio, en México, el porcentaje de egresadas de las universidades ha aumentado a pasos acelerados pasando de 19% en 1970 a 51.5% en 2005 (Zabludovsky, 2007). Esto ha contribuido a agudizar el problema de la armonización del trabajo-familia, es un dilema que enfrenta a todos; “los académicos y académicas han quedado un poco rezagados en ese sentido, detrás de la iniciativa privada, quienes hasta ahora han propuesto los enfoques más innovadores para abordar la disyuntiva trabajo-familia. Parte de este esfuerzo ha sido fruto de su ‘conciencia social’ y su sentido de ‘responsabilidad social’” (Valadez, 2012: 40).

Sin embargo, los sindicatos y maestros han intentado a través de la negociación de los Contratos Colectivos de Trabajo (cct), alcanzar el anhelado balance, sobre todo para las mujeres; en casi todos estos cct se encuentran asentadas prestaciones superiores a las de la ley, por ejemplo, vacaciones, jornadas reducidas de trabajo o de tiempo parcial. La Responsabilidad Social Universitaria (rsu) también ha impulsado el balance trabajo-familia, la reflexión acerca de que se deben tomar acciones para mitigar los impactos de la falta de armonización en este punto ha iniciado, las universidades privadas han tomado la punta destacando los esfuerzos de la Universidad de las Américas Puebla (udla), la Universidad Iberoamericana (UIA), el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (itesm) y la universidad Anáhuac. Queda a la reflexión hacia dónde se dirigen las universidades públicas mexicanas, entre otras, la Universidad Autónoma de Yucatán (uady),

la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH), la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP) y la Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH) han iniciado esfuerzos por rescatar su vocación institucional como entes socialmente responsables (Morales, 2012, citado en Martínez, Escobedo, y Ollivier, 2014).

Los modelos de RSU, en su mayoría, contemplan en el eje de autogestión precisamente el balance trabajo-familia, es por esto que en la UACH, en un esfuerzo por lograr la implementación de la RSU, se tomó la oportunidad de que el gobierno, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, propiciara una cultura laboral en beneficio del trabajador, su familia y la empresa, con el otorgamiento del distintivo de empresa familiarmente responsable, esto es un esfuerzo crucial para promover la armonización trabajo-familia entre los empleados, los empleadores y el sector público. La UACH aplicó al distintivo y lo obtuvo en 2014, solo pocas universidades han trabajado para obtener el mencionado distintivo, entre otras, la Universidad Anáhuac y la Universidad Panamericana.

El modelo de Empresa Familiarmente Responsable (EFR) aporta luces sobre buenas prácticas laborales y complementa, en la UACH, la legislación en materia de las nuevas exigencias del mercado laboral. La Nueva Cultura Laboral concibe el trabajo como medio para el desarrollo integral de la persona, pero también como parte del binomio indisoluble trabajador-empresa, en sus diversas y complementarias necesidades.

Además de las prácticas de extensión universitaria que toda universidad por su naturaleza realiza, la UACH se ha comprometido en impulsar la Responsabilidad Social Universitaria (RSU), viéndola como una estrategia que articula todas las partes orgánicas de la universidad, incluyendo su propia gestión, la docencia, investigación y todos los demás servicios universitarios vinculados con la comunidad fuera de la organización. La UACH enmarca la responsabilidad social dentro de su misión y visión, al igual que en sus ejes rectores contemplados en el Plan de Desarrollo Universitario relacionados con el fortalecimiento de esquemas de vinculación y extensión, fortalecimiento de la difusión de la cultura con fuerte sentido social como impulso a la participación social y la consolidación de una universidad incluyente con valores, socialmente responsable, comprometida con el cuidado y conservación del medio ambiente, así como un fuerte sentido de identidad. En el código de ética institucional se encuentran plasmados los grupos de interés iniciando por el capital humano, en donde la universidad se compromete a proporcionar un ambiente de trabajo amigable, saludable y seguro, respetando la dignidad, libertad y privacidad, rechazando cualquier tipo de discriminación, proporcionando capacitación y desarrollo profesional, fomentando el trabajo en equipo y comunicación, prohibiendo

todo tipo de acoso sexual o verbal, sancionando en caso de que se presente y dando cumplimiento a las leyes y reglamentos vigentes.

Dentro de los ejes establecidos en el plan de trabajo de RSU se encuentra el de “Campus Responsable”, enfocado en la gestión del buen gobierno universitario y contemplando acciones específicas en temas como: derechos humanos, diversidad e igualdad de oportunidades y equidad de género, desarrollo personal, profesional y buen clima laboral, seguridad y salud, balance trabajo-familia, buen gobierno universitario, gestión y educación ambiental.

Tomando en cuenta el tema “Conciliación trabajo-familia” entendido como la forma de propiciar, mantener y mejorar una cultura de trabajo que facilite la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en donde puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida, como el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal, por tanto, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, en donde se proporcione la igualdad de oportunidades tanto para las mujeres como para los hombres y que puedan desarrollarse en todos los ámbitos vitales, que progresen profesionalmente, atiendan las responsabilidades familiares y puedan disfrutar el tiempo tanto familiar como personal. La UACH, encabezada por el Departamento de Recursos Humanos, específicamente mediante la unidad de “Responsabilidad social”, se interesó en participar en la convocatoria para obtener el distintivo “Empresa familiarmente responsable”, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Una empresa familiarmente responsable es definida como *aquella organización pública o privada que, dados los estándares de medición previstos en el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable, acredita ser promotora de buenas prácticas laborales y que incluye acciones y políticas para favorecer que las personas trabajadoras atiendan y fortalezcan sus responsabilidades y relaciones familiares.*

El distintivo es un instrumento de diagnóstico que corresponde a una cédula de evaluación en donde se identifican aspectos de la realidad laboral que fija estándares para las prácticas de los centros de Trabajo en lo relativo a la calidad de vida laboral como condición para elevar la productividad y la competitividad de las empresas tomando en cuenta puntos correspondientes a tres ejes: conciliación trabajo-familia, igualdad de oportunidades y combate a la violencia laboral y al hostigamiento sexual.

Los ejes mencionados anteriormente se encuentran descritos en prácticas establecidas en la institución, de las cuales se debía hacer entrega de la carpeta con las evidencias (7) correspondientes a:

Conciliación trabajo-familia: existencia de esquemas flexibles de horarios, otorgamiento de permisos, ofrecimiento de apoyos extrasalariales o prestaciones que propician el fortalecimiento de la corresponsabilidad familiar y otorgar apoyos para atender necesidad familiares.

Igualdad de oportunidades: equidad en convocatorias, en procesos de reclutamiento y selección, manejo de lenguaje no sexista en documentos oficiales, descripción neutral en cargos en el organigrama, perfiles de puesto y referentes a capacidades.

Combate a la violencia laboral y hostigamiento sexual: existencia de reglas que prohíban el hostigamiento verbal o gestual, sanción de conductas de hostigamiento verbal o gestual, reglas que prohíban peticiones o favores sexuales, sanción de conductas de intimidación sexual, reglas que prohíban promesas de otorgamiento de ascensos a cambio de favores sexuales.

Derivado de lo anterior, el proceso para la obtención del distintivo consistió en la revisión de la convocatoria mediante el establecimiento de contacto con la delegación federal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, posteriormente se realizó la inscripción, así como el llenado de la cédula de evaluación. El proceso involucró a las 15 facultades y los diferentes centros de la Rectoría, por lo que la totalidad de la UACH fue incluida en el distintivo (Martínez, Reyes y Villalobos, 2016). Los beneficios logrados en este proceso fueron:

1. Firma de convenios con guarderías y escuelas cercanas a los centros de trabajo.
2. Difusión de información sobre escuelas, guarderías, así como promociones para personal que labora en la Universidad.
3. Promoción de la lactancia materna, capacitaciones y espacio para que las madres universitarias, así como la población en general, cuenten con un espacio en donde reciban información de importancia sobre este tema.
4. Servicio de lavandería para uniformes de empleados disponible para el personal que lo necesite.
5. Fomento a la salud física-mental, orientación nutricional, así como combate a las adicciones mediante programas permanentes para bajar de peso, dejar de fumar y de activación física.
6. Promoción del bufete jurídico gratuito que ofrece la Facultad de Derecho para los empleados y para el público en general.
7. Campañas de información para la comunidad universitaria relacionadas con ética, derechos humanos y cultura de la legalidad.

8. Promoción de la equidad y prevención de violencia de género mediante capacitaciones, diagnósticos, campañas y foros.
9. Actividades extralaborales en compañía de la familia, como celebraciones del día del niño, día de la Tierra, carreras, labores altruistas, campañas de reforestación y eventos culturales, programas de verano para hijos de empleados.
10. Flexibilidad de permisos, ausentismos, vacaciones y solicitudes relacionadas con temas familiares.

Conclusiones

Las brechas pendientes en el balance trabajo-familia son una factura que de dañar la pendiente, le puede ser cobrada a precio muy alto a la sociedad, las empresas, las instituciones y al gobierno si no se armoniza a los y las trabajadoras considerando los cambios en las representaciones sociales tradicionales respecto de las responsabilidades diferenciales de hombres y mujeres.

Hay que considerar que las principales áreas de oportunidad en lo que armonización trabajo-familia se refiere son: la flexibilidad laboral, en cuanto a horarios, lugar de trabajo y roles; sin duda, en marco legal, el entorno laboral demanda sobre todo revisión en vacaciones y tiempo dedicado al trabajo; servicios públicos que faciliten el balance trabajo-familia, guarderías, seguro de desempleo y servicios médicos; y por último, pero no menos importante, es la generación de una auténtica política social que actué a favor del desarrollo social y económico.

Desde la perspectiva de una institución de educación superior como la UACH, que aspira a ser una institución socialmente responsable, que tiene el compromiso de coadyuvar con el desarrollo sustentable social y económico de la entidad, así como preservar, conservar y fomentar las diversas manifestaciones de la cultura, a favor de una mejor calidad de vida de los mexicanos y en particular de los chihuahuenses, deben plantearse activamente temas como éste y transformarlos en un principio orientador del modelo a seguir, debido a su innegable vinculación con los valores de la igualdad de oportunidades, la solidaridad y la justicia social, sin los cuales el bienestar económico se puede transformar en un mero concepto vacío y, por lo mismo, carente de significado para la población.

Referencias

Aguilar Barceló, J. G. y López Pérez, N. (2016). Conciliación Trabajo Familia: una comparación de las decisiones de empleo entre las mujeres de México y España. *CienciaUAT*, 11(1): 37-48.

- Benito Osorio, D. (2010). La conciliación de la vida familiar y laboral: un reto acuciante en la gestión empresarial. *Estudios Gerenciales*, 26(115): 65-78.
- Comisión de Género (2008). Conciliacion de la vida familiar y laboral [http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/ceameg/Inv_Finales_08/DP1/1_6.pdf].
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (1984). *La mujer en el sector popular urbano. América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Naciones Unidas [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2483/S8491507_es.pdf].
- Departamento de Empleo y Políticas Sociales (s/f). [http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.eus/r45-conccont/es/contenidos/informacion/conc_que_es/es_info/que_es_conciliate.html].
- Espinoza Torres, P. (03 de 2009). Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Conciliación vida-trabajo: compromiso de la política para la igualdad laboral en México: Comisión de la condición jurídica y social de la mujer [http://www.stps.gob.mx/saladeprensa/discursos_2009/marzo_09_stps.htm].
- Feur, E. (2006). Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo. *Nómadas*, 24: 130-141.
- Galahardi , R. (2007). Conciliación entre la vida familiar y la vida laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 4.
- Instituto para la Equidad de Género en Yucatán (2011). Programa Editorial: Reflexión: género y sociedad [<http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftp/PG/Yucatan/yucmeta1.pdf>].
- Jiménez, A. y Gómez, V. (2014). Conciliando Trabajo-Familia: análisis desde la perspectiva de género. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 11(2): 289-302.
- Martínez, P., Escobedo, H. y Ollivier, J. (2014). Avances de la Responsabilidad Social Universitaria en la Universidad Autónoma de Chihuahua. En R. Zárate, J. Galván, E. Manrique y M. Ramírez, *Administración, Gestión de la Innovación y Desarrollo Sustentable* (pp. 292-324). Tijuana: Universidad Autónoma de Baja California.
- Martínez, P., Reyes, G. y Villalobos, A. (2016). Distintivo de Empresa Familiarmente Responsable. En J. Pérez Alayón y F. Vallaey, *Prácticas y Modelos de Responsabilidad Social Universitaria en México, Proceso de Transformación de la Universidad*. México: ANUIES.
- Méda, D. (2002). *El tiempo de las mujeres: conciliación entre una vida familiar y profesional entre hombres y mujeres*. Madrid: Narcea.
- Ministerio de Igualdad (2010). *Fundación Mujeres. Conciliacion de la vida laboral, familiar y personal* [http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral,_familiar_y_personal._.pdf].

- Notas oit: trabajo y familia (s/f). *Alternativas que pueden facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar* [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_189334.pdf; http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_189334.pdf].
- oit (Organización Internacional del Trabajo) (2011). Consejo de Administración (GB312 Ginebra, Suiza) [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf].
- Real Academia Española (s/f). [www.rae.es].
- Rivero Recuento, A., Del Corral, A., Cabrero, B., Martínez-Pantoja, I., Pescador, G., Antolínez, P. y otros (2013). *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*. Madrid: Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad).
- Salazar, R., Salazar, H. y Rodríguez, M. (2011). *Ánalisis político: conciliación trabajo y familia en México: las responsabilidades compartidas de mujeres y hombres en el debate público*. México: Friedrich Ebert Stiftung.
- Samaniego, S. y Ochoa, K. (2009). *Armonización entre los ámbitos laboral y familiar en México. Documento Informativo y propositivo para la LXI Legislatura*. Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/lgamvlv/ceameg/armonizacion_laboral_familiar.pdf].
- STPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social) (s/f). Modelo de Reconocimiento “Empresa Familiarmente Responsable”. Manual para su Aplicación. [http://www.stps.gob.mx/EMPRESA_FR/002%20%20Manual%20de%20Aplicacion%20EFR%20%28PDF%29.pdf].
- Valadez, L. (2012). *Balance trabajo-familia: México y Nuevo León en perspectiva internacional*. Instituto Municipal de la Familia de San Pedro Garza García.
- Zabludovsky, G. (2007). Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder. *Política y Cultura*, 28.

Capítulo 6

Igualdad de oportunidades

La categoría género cobra visibilidad para la comunidad universitaria a raíz de la creación, en 1993, del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG). La categoría género es una herramienta de reciente creación y su uso no está generalizado (Lamas, 2013).

Encontramos en Simone de Beauvoir el antecedente, cuando en *El segundo sexo* (1962) desarrolla una aguda formulación sobre el género en la que plantea que las características humanas consideradas como femeninas son adquiridas por las mujeres mediante un complejo proceso individual y social, en lugar de derivarse naturalmente de su sexo. Según Dietz (1992), con esta reflexión, Beauvoir abre un campo nuevo para la interpretación de la igualdad entre los sexos y enmarca el campo de la investigación académica feminista posterior.

Hoy en día, la teorización en torno del género ha rebasado el marco feminista inicial, y el uso de esta categoría es moneda corriente entre los científicos sociales, especialmente entre los anglosajones (Lamas, 2013).

Partiendo de la idea planteada por la Cámara de Diputados en su LX Legislatura (2007) según la cual la transversalidad de la perspectiva de género se refiere a la integración de la perspectiva de género en el diseño y ejecución de políticas, programas, actividades administrativas, económicas e institucionales para contribuir a un cambio en la situación de desigualdad génerica, se debe contemplar a la perspectiva de género como una herramienta de análisis que permite identificar las diferencias entre hombres y mujeres para establecer acciones tendientes a promover situaciones de igualdad.

Hacer uso de la perspectiva de género facilita la identificación y comprensión de la asimetría concentrada en el uso y utilización del poder. De igual manera, es útil para delimitar la forma en que esta diferencia cobra la dimensión de desigualdad, además, ayuda a ubicarlo como un hecho cultural que puede y debe ser cambiado (Cámara de Diputados, 2007).

Aun cuando toda sociedad tiene algún tipo de división de tareas por sexo, la asignación de cualquier tarea particular a un sexo u otro varía de manera inminente.

En algunas sociedades, las mujeres llevan la carga más pesada, en otras, los hombres. Lévi-Strauss (1967) concluye de un examen general de la división del trabajo por sexos que éste no es una especialización biológica, sino que debe tener algún otro propósito que, sostiene, es asegurar la unión de los hombres y las mujeres haciendo que la mínima unidad económica viable contenga por lo menos un hombre y una mujer.

Según Rubin (1996), la división del trabajo por sexos puede ser vista como un tabú contra la igualdad de hombres y mujeres que divide los sexos en dos categorías mutuamente exclusiva y que exacerba las diferencias biológicas y así crea el género.

Hoy en día, la necesidad urgente de atender el tema de la equidad de género y solucionar los graves problemas que aún aquejan a las mujeres, a nivel global, queda expresada en el tercero de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2015): “Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer”. A pesar de ello, los esfuerzos que se han realizado a favor del desarrollo de la mujer a través de mecanismos institucionales no han sido suficientes para modificar la condición de desigualdad. En términos de inclusión social de las mujeres, hay terribles fenómenos que atentan contra su vida y su dignidad, principalmente la violencia y la pobreza (Martínez, 2015). Estos fenómenos inhiben el desarrollo de las mujeres, sumiéndolas en una posición de franca desigualdad y discriminación. Para Entel (2002), estos problemas y el gran reto que significa erradicarlos dan muestra de la complejidad del asunto.

Los estudios de género han sido abordados en su mayoría por académicos provenientes del movimiento femenino y/o especialistas en temas de derechos humanos, democracia y desarrollo. Asimismo, diversas organizaciones internacionales han contribuido ampliamente al análisis del enfoque de género, destacando la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).

En América Latina, las instituciones que más han contribuido y difundido la aplicación de la perspectiva de género son la Organización de Estados Americanos (OEA) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (García, 2010).

En México, existe la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, cuyo objeto es regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Según la citada Ley, la política

nacional que desarrolle el Ejecutivo Federal deberá considerar los siguientes lineamientos:

Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida; Asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres; Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres; Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres; Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil; Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo; Adoptar las medidas necesarias para la erradicación de la violencia contra las mujeres; El establecimiento de medidas que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y hombres; La utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales; En el sistema educativo, la inclusión entre sus fines de la formación en el respeto de los derechos y libertades y de la igualdad entre mujeres y hombres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia; así como la inclusión dentro de sus principios de calidad, de la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; Incluir en la formulación, desarrollo y evaluación de políticas, estrategias y programas de salud, los mecanismos para dar atención a las necesidades de mujeres y hombres en materia de salud, y promover que en las prácticas de comunicación social de las dependencias de la Administración Pública Federal, así como en los medios masivos de comunicación electrónicos e impresos, se eliminen el uso de estereotipos sexistas y discriminatorios e incorporen un lenguaje incluyente (2016: 5).

En el mismo sentido, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).

En octubre de 2002, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) celebraron un acuerdo de colaboración con el objetivo de promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, planes, programas y

proyectos de las instituciones de educación superior de nuestro país. Para facilitar el intercambio de experiencias y construir canales de comunicación, formalizar mecanismos de intercambio y cooperación, difundir información e impulsar los estudios sobre la materia, el Inmujeres y la ANUIES han propuesto la Red Nacional de Enlaces Académicos de Género para impulsar la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones de educación superior (IES).

El objetivo que persiguen las instancias educativas oficiales al plantear la introducción de la perspectiva de género en la educación superior es promover un cambio ético en las instituciones para que éstas incorporen en sus sistemas axiológicos el respeto a la diversidad y la búsqueda de la equidad, particularmente la equidad de género (Palomar, 2004)

La teorización feminista y los estudios de género han demostrado que la desigualdad entre hombres y mujeres es producto de una construcción cultural y no resultado de capacidades naturales diferenciadas entre los sexos. Mujeres intelectuales y académicas han desarrollado constructos teóricos que otorgan los elementos de análisis necesario para hacer visibles las condiciones de subordinación femenina y han construido también las herramientas metodológicas para transformar las relaciones sociales en relaciones más igualitarias. Sin embargo, a pesar de que la mayor parte de los avances en temas de género ha salido de la producción académica de las universidades, no han sido estas instituciones las que han acogido la temática y sus procesos de institucionalización al interior de sus comunidades (Buquet, 2011).

La creación de centros y programas de estudios de la mujer y del género dentro de las universidades ha posibilitado el reconocimiento institucional de la importancia del análisis de las relaciones entre las mujeres y los hombres, que académicas de distintas disciplinas ya venían desarrollando, dando lugar a la deconstrucción y reconstrucción de categorías que históricamente promovían la parcialidad en la producción y difusión del conocimiento. Los estudios de género y su instalación en las universidades se han convertido en espacios para el fortalecimiento de una herramienta teórica y de transformación social que contiene y comprende a la experiencia humana en su conjunto (Belucci, 1993).

Durante los años ochenta, académicas feministas se movilizaron para generar espacios académicos institucionalizados desde donde realizar un trabajo más sistemático y profundo sobre esta nueva perspectiva teórica naciente, y para ello realizaron distintas acciones y generaron alianzas que llevaron a la creación de estos espacios en las instituciones de educación superior (Tarrés, 1996).

Los espacios de género en las universidades han sido el lugar más importante para la generación de un conocimiento crítico sobre las distintas formas de desigualdad social entre los sexos; sin embargo, hay que hacer notar que la construcción de estos espacios ha sido ardua y difícil, y ha estado sometida a una serie de obstáculos institucionales que ponen de manifiesto las resistencias para incorporar esta visión científica en el análisis de las problemáticas sociales. Si comparamos la creación de otros espacios de investigación en las universidades, por lo menos en el caso de México, con aquellos que abordan las temáticas de las mujeres y de género, podremos notar con mucha facilidad que estos últimos normalmente carecen de infraestructura y presupuestos adecuados, de plazas académicas y del estatus que tienen otras entidades académicas dentro de las instituciones de educación superior (Buquet, 2005).

Según Buquet (2011), la incorporación de los estudios de género en los currículos favorece el proceso de institucionalización de la perspectiva de género en las instituciones de educación superior y se enfoca en dos objetivos con distinto alcance, pero complementarios:

1. Impacta de manera directa en la preparación académica de las y los jóvenes en proceso de formación al proporcionarles nuevos elementos teóricos y metodológicos para la comprensión de la realidad social.
2. Por otro lado, la importancia de la discusión en clase de los temas con perspectiva de género que incluyen el análisis de las diferencias y diversidad de identidades, el cuestionamiento de los estereotipos sexistas, el papel de las mujeres en la historia, así como desaprender la violencia y la discriminación hacia las mujeres, aporta a la formación de las y los jóvenes universitarios elementos para la deconstrucción de las diversas formas de discriminación imperantes en nuestras sociedades y les transmite valores de equidad y respeto a las diferencias.

La incorporación de las temáticas de género en los planes y programas de estudio del nivel superior también se ha enfrentado a grandes obstáculos de índole institucional. En el caso de México, son contadas las universidades y las carreras que contienen, de manera formal, una o más materias con perspectiva de género. Normalmente, ha sucedido que profesoras con orientación feminista entrelazan las temáticas de género con el contenido de la materia que imparten para incorporar esta perspectiva en su ejercicio docente, pero al no ser materias incorporadas en la estructura del plan de estudios, o sea, institucionalizadas, aparecen y desaparecen en función del interés del profesorado.

Ha habido discusiones teóricas y metodológicas acerca de cómo incorporar estos temas en los currículos universitarios, desde transversalizar el tema en todo el programa de estudios, hasta la creación de seminarios y materias particulares que aborden esta perspectiva (Bartra, 1999); pero más allá de estas discusiones teóricas, lo que está claro es que no ha habido una disposición institucional para que las nuevas generaciones cuenten con los elementos críticos que otorgan los estudios de género.

Por otro lado, en el ámbito de la formación están los programas, normalmente de posgrado, destinados a la especialización en género. Esto debe diferenciarse de la introducción de estos temas a los currículos universitarios, porque quienes se inscriben a un programa de posgrado especializado en género tienen una intención clara y directa de conocer y trabajar desde esta temática; sin embargo, cuando se plantea que deben incorporarse materias de género en todas las carreras, no se busca la especialización de las nuevas generaciones en temas de género, sino que el alumnado conozca esta perspectiva de análisis dentro de la disciplina en la que se está formando, ya que le dará una gran cantidad de herramientas para el análisis crítico de los propios paradigmas de su disciplina.

Los procesos de formación en los que se incluye la perspectiva de género son necesarios para contar con una masa crítica que transmita y produzca nuevo conocimiento. Adicionalmente, cumplen con la función de sensibilizar a integrantes de la comunidad universitaria en relación con las distintas formas de desigualdad entre los sexos, coadyuvando a construir conciencia y disposición ante los cambios a favor de la equidad de género.

Las investigaciones con perspectiva de género son el sustento científico para diseñar y promover programas y políticas a favor de la equidad de género, al ser éstas las que desenmascaran las desigualdades, poniendo de manifiesto las razones en las que se sostienen. En particular, las investigaciones orientadas a conocer las condiciones de equidad en las instituciones de educación superior permiten hacer visible la situación en la que mujeres y hombres desarrollan sus actividades académicas y profesionales, en la medida en que permiten detectar los núcleos problemáticos en relación con la igualdad, así como las necesidades particulares de cada institución. Sin embargo, la lógica de la institucionalización de la equidad de género recorre otros caminos: se requiere que las instituciones educativas reconozcan los obstáculos y desventajas a que se enfrentan las mujeres: académicas, trabajadoras y estudiantes, a causa de factores como la desigualdad acumulada históricamente, la doble jornada o los estereotipos de género; y que reconozcan también la consecuente discriminación, no necesariamente intencional, de que son objeto.

Se sabe que las instituciones de educación superior han sufrido un proceso de feminización muy importante en la matrícula estudiantil (Correa, 2005).

De acuerdo con el Informe de los Objetivo de Desarrollo del Milenio (2015):

- Muchas más niñas asisten ahora a la escuela que hace 15 años. Las regiones en desarrollo en su conjunto han alcanzado la meta de eliminar la disparidad de géneros en la enseñanza primaria, secundaria y terciaria.
- En Asia meridional, solo 74 niñas se matriculaban en la escuela primaria por cada 100 niños en 1990. En la actualidad, se matrículan 103 niñas por cada 100 niños.
- Las mujeres ahora constituyen 41% de los trabajadores remunerados en sectores no agrícolas, lo que significa un aumento en comparación con 35% de 1990.
- Entre 1991 y 2015, el porcentaje de mujeres con empleos vulnerables como parte del total de mujeres empleadas se ha reducido en 13 puntos porcentuales. En contraste, el empleo vulnerable entre los hombres cayó en 9 puntos porcentuales.
- En el curso de los últimos 20 años, las mujeres han ganado terreno en la representación parlamentaria en casi 90% de los 174 países para los que se dispone de datos. La proporción promedio de mujeres en el parlamento casi se ha duplicado en el mismo periodo; sin embargo, todavía solo uno de cada cinco miembros es mujer.

En Santa María del Oro, Nayarit, el 23 de octubre de 2012, en el marco de la III Reunión Nacional de Universidades Públicas. “Caminos para la equidad de género en las instituciones de educación superior”, con la participación de 33 representantes institucionales de 30 universidades públicas, tres tecnológicos y un centro Conacyt, se formaliza la Red Nacional de IES: Caminos para la equidad de género (RENIES-Equidad), con base en los siguientes acuerdos:

- El objetivo de la RENIES es articular los esfuerzos institucionales a fin de promover procesos de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género al interior de las comunidades de educación superior, apostando a cambios estructurales y al impulso de políticas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, en cumplimiento a la Declaratoria Nacional para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior.
- A la fecha, la Red Nacional de Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior (RENIES) está conformada por 52 instituciones de educación superior, entre las que se cuenta la Universidad Autónoma de Chihuahua.

Las universidades y las instituciones de educación superior, siguiendo principios y normativas nacionales e internacionales, en particular la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, están comprometidas a promover, en sus reglas de operación internas, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como a impulsarla en la sociedad. En consecuencia, el conjunto de instituciones que imparten educación superior en nuestro país debe interesarse en transversalizar la perspectiva de género de manera orgánica basándose en las siguientes directrices:

- Legislación: es necesario incorporar la perspectiva de género en las legislaciones universitarias.
- Igualdad de oportunidades: generar una política institucional que, en el mediano y largo plazos, asegure la participación equitativa de ambos sexos en los distintos ámbitos universitarios.
- Conciliación de la vida profesional y la vida familiar: promover medidas, como centros de desarrollo infantil, que disminuyan la tensión entre los tiempos que hombres y mujeres dedican a los ámbitos laboral y familiar.
- Estadísticas de género y diagnósticos con perspectiva de género: incorporar la perspectiva de género en los procesos de recolección, análisis de datos y divulgación de la información estadística generada por cada universidad y cada institución de educación superior.
- Lenguaje: debe fomentarse un lenguaje institucional no sexista que privilegie el uso de términos neutros siempre que sea posible e incorpore la forma “las/los” para visibilizar a las mujeres.
- Sensibilización a la comunidad universitaria: visibilizar el sexismo, la desigualdad de género y sus consecuencias en la vida institucional y de las personas, y en el desarrollo de la sociedad, a través de estudios de género en la educación superior y combate a la violencia de género en los ámbitos laboral y escolar (RENIES, 2016).

La Universidad Autónoma de Chihuahua se ha planteado contribuir al desarrollo social y económico sustentable del estado y del país, en la medida en que consolide sus capacidades para la generación y aplicación innovadora del conocimiento y para la formación de profesionales, científicos, tecnólogos y humanistas altamente competentes a nivel nacional e internacional y poseedores de los valores máspreciados por la sociedad mexicana, como son la justicia, la equidad, la tolerancia, la solidaridad y el respeto por la diversidad y los derechos humanos (Seáñez, 2011). De esta manera, en el año 2013, la Universidad Autónoma de Chihuahua se incorpora a la RENIES y lanza el Proyecto Transversalidad de la Equidad de Género, con el cual pretende promover la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los

hombres que integran la comunidad universitaria. Asimismo, firma un convenio con el Instituto Chihuahuense de la Mujer, el Instituto Municipal de las Mujeres de Chihuahua y la Comisión Estatal de Derechos Humanos, con el fin de impulsar el tema y sensibilizar a la comunidad universitaria (Martínez, 2015).

En términos generales, se considera el mundo académico como neutral en términos de política de género, y sin embargo, muchas cosas nos indican que esto no es así. En las instituciones universitarias y académicas prevalecen situaciones que tienen que ver con una desigualdad real de género, por ejemplo, la baja proporción de mujeres en puestos de decisión, la segregación ocupacional de género, la discriminación abierta o encubierta, el acoso sexual y la ausencia de acciones positivas que permitieran disminuir la brecha de desigualdad que se establece entre hombres y mujeres del mundo académico debido a la persistente distribución inequitativa de tareas y responsabilidades, que sigue asignando a las mujeres el peso completo del funcionamiento del mundo privado.

Habría que pedir a las universidades que asuman posiciones más consecuentes con el apoyo e impulso que en el ámbito académico se ha dado a los estudios de género al reconocer su lugar de vanguardia actual en las ciencias sociales, asumiendo políticas universitarias con perspectiva de género, creando organismos en las diferentes instancias administrativas y académicas que se encarguen de vigilar la equidad de género en todos los niveles, que articulen programas en este sentido y que den atención al desarrollo académico de las mujeres, abriendo la posibilidad de discutir los obstáculos del trabajo igualitario de género en el mundo universitario (Palomar, 2004).

Dado este contexto, las IES enfrentan el reto de promover condiciones de mayor equidad entre mujeres y hombres, lo que requiere sostener y fortalecer, de manera simultánea, la transversalidad de la perspectiva de género, la institucionalización y fortalecimiento de los estudios de género que permitan construir un conocimiento crítico y de vanguardia ante diversas problemáticas sociales e incluir en los currículos la transversalidad de la perspectiva de género para formar a los estudiantes con un perfil más completo e integral (Martínez, 2015).

Referencias

- Bartra, E. (1999). El movimiento feminista en México y su vínculo con la academia. *La Ventana. Revista de Estudios de Género*, 10: 214-234.
- Belucci, M. (1993). *De los estudios de la mujer a los estudios de género: han recorrido un largo camino*. Buenos Aires: A. M. Resistencias.
- Buquet, A. (2005). Panorama actual de los centros, programas y áreas de estudio de la mujer y de género en instituciones de educación superior en México. En M.

- C. Eli Bartra, *Estudios feministas en América Latina y el Caribe* (pp. 265-278). México: UAM/UNAM-PUEG.
- Buquet, A. (2011). Transversalidad de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles educativos*, XXXIII.
- Cámara de Diputados (2007). "Conceptos en materia de equidad y género". H. Congreso de la Unión [http://www3.diputados.gob.mx/camara/001_diputados/008_comisioneslx/001_ordinarios/015_equidad_y_genero/001_equidad_y_genero].
- Correa, M. (2005). *La feminización de la educación superior y las implicaciones en el mercado laboral y los centros de decisión política*. Universidad Externado de Colombia, Bogotá.
- De Beauvoir, S. (1962). *El segundo sexo*. Buenos Aires: Siglo Veinte.
- Dietz, M. (1992). Debating Simone de Beauvoir. *Signs*, 18(1).
- Entel, R. (2002). *Mujeres en situación de violencia familiar*. Buenos Aires: Espacio.
- García, E. (2010). Agendas legislativas y parlamentarias para el desarrollo de los derechos de las mujeres en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Objetivos de Desarrollo del Milenio (2015). Informe 2015 [http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/2015/mdg-report-2015_spanish.pdf].
- Lamas, M. (2013). *El Género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Miguel Ángel Porrúa.
- Lévi-Strauss, C. (1967). *Structural Anthropology*. Nueva York: Garden City.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007). H. Congreso de la Unión.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (14 de junio de 2018). Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf*].
- Martínez, P. Y. (2015). *Hacia la equidad y la prevención de la violencia de género*. Chihuahua, México.
- Palomar, C. (02 de octubre de 2004). La Política de Género en la Educación Superior. Congreso Latinoamericano de Ciencia Política.
- RENIES (2016). Red Nacional de Equidad de Género, México.
- Seáñez, J. (2011). *Plan de Desarrollo Universitario 2011-2018*. Universidad Autónoma de Chihuahua.
- Rubin, G. (1996). El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo. En M. Lamas (comp.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Porrúa/Programa Universitario de Estudios de Género-UNAM.
- Tarrés, M. (1996). Notas sobre los programas de estudios de género y de la mujer en el México de los noventa. Ponencia presentada en UNAM-PUEG.

Capítulo 7

Sensibilización a la comunidad universitaria

“Durante los últimos cincuenta años se han realizado considerables mejoras e inversiones para reducir las disparidades tanto entre las mujeres y los hombres como entre los niños y las niñas en áreas sociales clave, como la salud y la educación” (UNESCO, s/f).

La estrategia impulsada en México por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) a favor de la consolidación de la igualdad sustantiva en la educación mediante la incorporación transversal de la perspectiva de género en todo ciclo de la política pública educativa se dirige al logro de los siguientes objetivos: *a)* sistemas educativos sensibles al género que fomentan las oportunidades de un aprendizaje de calidad para toda la vida; *b)* mujeres y hombres, alumnos de todas las modalidades educativas, empoderados para ser ciudadanos libres de estereotipos de género; *c)* construcción de una agenda de educación e igualdad en México (ONU, 2015).

Algunas instituciones han creado organismos diversos para desarrollar campañas, programas y políticas específicas con este mismo fin (Ordorika, 2015).

Las instituciones de la administración pública y organismos autónomos de todos los niveles deben promover, respetar y garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres. Para cumplir con este mandato, que tiene su fundamento en diversas normas jurídicas nacionales e internacionales, se ha impulsado desde hace algunos años la creación de las Unidades de Igualdad de Género (CNDH, s/f).

Tal es el caso de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) mediante la Unidad de Igualdad de Género (UIG), cuyo trabajo se dirige al personal que integra este organismo y tiene como tareas: 1. Fortalecer la igualdad entre mujeres y hombres, la no discriminación y la inclusión en la CNDH; 2. Incorporar la perspectiva de género en todo el quehacer institucional y fortalecer una cultura laboral y organizacional de igualdad de oportunidades, sin violencia y libre

de discriminación mediante actividades de difusión, capacitación, sensibilización, prevención de la violencia y seguimiento y evaluación de los pasos que se van generando a favor de la igualdad (CNDH, s/f).

El Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), en su *Guía Metodológica para la Sensibilización en Género*, establece los contenidos básicos de tres líneas temáticas para la igualdad entre mujeres y hombres: perspectiva de género, derechos humanos y violencia de género, que señalan como indispensables para establecer una base conceptual que oriente y facilite la tarea de construir políticas públicas de igualdad de género y explica en qué consiste la sensibilización en género (Inmujeres, 2008).

Ordorika (2015) afirma que “la propia ANUIES (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior) ha atendido esta temática a través de las Redes Regionales de Estudios de Género, que junto a otras redes similares han hecho gestiones a favor de una agenda de equidad”. Tal es el caso de la Red Nacional “Caminos hacia la equidad de Género” (RENIES), que en su declaración 2009 refiere a las acciones de sensibilización con el objetivo de: visibilizar el sexismo, la desigualdad de género y sus consecuencias en la vida institucional y de las personas y en el desarrollo de la sociedad, a través de las siguientes acciones: poner en marcha procesos permanentes de sensibilización para las distintas poblaciones de la comunidad universitaria, incluidas las personas que ocupan puestos de gestión; diseñar campañas permanentes de difusión a favor de la equidad de género dirigidas a todos los públicos; impulsar acciones de reconocimiento a las personas o instancias de la comunidad universitaria que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres; diseñar talleres de profesionalización para especialistas en la implementación de la equidad de género.

“Los temas de desigualdad, discriminación y violencia de género en la educación superior son incómodos y difíciles de manejar al seno de las instituciones y en el contexto político nacional, a pesar de ello, varias universidades e institutos han reconocido y enfrentado de manera decidida situaciones de violencia y discriminación” (Ordorika, 2015: 11). En muchas universidades se empiezan a establecer protocolos e instancias para atender las denuncias de discriminación, acoso, hostigamiento y otras formas de violencia de género (Ordorika, 2015).

En el presente trabajo se describirán las acciones que bajo una perspectiva de género han implementado las cinco principales universidades públicas en el país de acuerdo con el ranking 2017 Las mejores universidades de México: Universidad Nacional Autónoma de México; Instituto Politécnico Nacional; Universidad Autónoma Metropolitana; Universidad de Guadalajara y la Universidad Autónoma de Nuevo León (Execum, 2017).

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)

La UNAM contaba hasta 2016 con el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG), el cual fue creado el 9 de abril de 1992 y es el encargado de promover la transformación positiva de las relaciones entre los géneros mediante la docencia (sensibilización, capacitación y formación), la extensión, la vinculación, la difusión y la investigación. A partir de enero de 2017, el PUEG se transforma en el Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG), que impulsará el conocimiento teórico y aplicado en este ámbito desde un enfoque interdisciplinario, el cual fortalecerá la estructura que lo conforma, esto con la finalidad de que prevalezca en el ámbito universitario.

El proyecto de institucionalización se ha propuesto, en este rubro, tres tareas centrales: sensibilizar a la comunidad universitaria, formar al personal docente e incorporar la perspectiva de género en planes y programas de estudio. Para ello se ha orientado a impulsar procesos reflexivos y de aprendizaje, y además, ha diseñado actividades educativas con base en las especificidades de cada población y, en el caso de estudiantes, del nivel educativo en que se encuentren. Es así como el proyecto ha desarrollado distintas metodologías educativas: talleres de sensibilización en género, curso de formación en género a docentes, asignatura transversal sobre la perspectiva de género y difusión a través de campañas, programas radiofónicos y eventos culturales (UNAM, 2015a).

Instituto Politécnico Nacional

El Instituto Politécnico Nacional cuenta con una Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género y está conformada por un grupo de especialistas en diversas disciplinas de las ciencias sociales y humanidades y provenientes de diversas instituciones de educación superior del país.

El equipo se encuentra capacitado para brindar primeros auxilios psicológicos ante problemas de violencia mediante estrategias de contención y es responsable del diseño y la impartición de todas las acciones de sensibilización, capacitación, formación, difusión, integración e investigación que se generen dentro del Instituto.

A partir de 2010, el Instituto Politécnico Nacional (IPN) se constituyó en la primera institución de educación superior del país en otorgar la Licencia de Paternidad o Adopción, la cual consta de 13 días hábiles con goce de sueldo. Con esta acción buscan promover una mayor participación de sus trabajadores en actividades encaminadas a una paternidad responsable. Asimismo, a los nuevos padres politécnicos se les imparte el curso-taller Paternidad-Es, que promueve

una paternidad responsable, amorosa, participativa, igualitaria, de disfrute y acompañamiento de sus hijas e hijos.

Cuentan con un programa de capacitación y difusión cuyo objetivo es sensibilizar al total de la comunidad laboral y estudiantil, así como capacitar y formar cuadros de especialistas en la temática de género y su inclusión en las áreas, programas y proyectos prioritarios que coordinan las dependencias y, por ende, garantizar su institucionalización. Esto ha sido posible gracias a las acciones formativas de propósito específico con base en la estructura que adquiere un curso-taller en modalidad semipresencial, con valor curricular y registro ante derechos de autor, y cuya base teórica y metodológica se fundamenta en seis líneas específicas, cada una de ellas conformada por módulos que pueden implementarse a manera de cursos individuales o como un módulo integrador, según las necesidades de las instituciones interesadas. La estrategia a utilizar es la formación de multiplicadores/as. Respecto de la difusión, han realizado campañas de prevención, atención y sanción para la erradicación del acoso y hostigamiento en los ámbitos laboral y escolar en el IPN; cuentan con un sitio web de denuncia segura llamado “Yo mujer”, realizan concursos de *grafitti* de temas relacionados con la violencia, empoderamiento de la mujer, *rallys*, así como exhibiciones culturales (IPN, 2012).

Universidad Autónoma Metropolitana

Ahora corresponde hablar de la experiencia de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), la cual cuenta con un Comité de Equidad de Género, integrado por representantes de diferentes sectores y divisiones académicas de la unidad como mínimo, a saber: un miembro del personal académico (coordinador/a), un órgano personal, un miembro del personal administrativo de confianza (coordinador/a) de Recursos Humanos y un miembro del personal administrativo de base, a fin de que se encuentren representados todos los sectores laborales en esta instancia encargada de mantener y cumplir los requisitos del modelo de gestión en toda la Unidad.

La UAM cuenta con el Programa de Maestría en Estudios de la Mujer. Desde 1998, este programa ha abierto sus puertas a las personas interesadas en realizar investigación en el tema, siendo importante resaltar que es la primera maestría en Estudios de Género en México y una de las primeras en América Latina y el Caribe (UAM, s/f).

El programa en cita tiene como objetivo central la formación de recursos humanos interesados en la investigación de las diversas realidades de las mujeres y de las relaciones entre los géneros. Además, persigue como objetivos específicos

adquirir las herramientas teóricas necesarias para el desarrollo de estudios científicos y humanísticos sobre la mujer y las relaciones entre géneros, y su aplicación en “los debates teórico-metodológicos generados en relación con los principales temas sobre la condición de las mujeres” (UAM, s/f).

También cuenta con programas de capacitación, campañas de difusión y con un buzón de atención a quejas sobre desigualdad de oportunidades, discriminación u hostigamiento sexual.

Universidad de Guadalajara

En el caso de la Universidad de Guadalajara (UDG), se cuenta desde 1994 con un Centro de Estudios de Género, dependiente del Departamento de Estudios en Educación de la División de Estudios de Estado y Sociedad del Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades. Éste responde al interés por generar discusiones teórico-conceptuales que introduzcan la perspectiva de género en los debates académicos, y que se conviertan en un aporte para transversalizar la perspectiva de género en los ámbitos gubernamental, cultural, educativo, social, político y civil (UDG, 2010a). En el Centro se trabajan como líneas de investigación el estudio de la cultura y relaciones sociales con perspectiva de género, y la gestión para la equidad de género en el ámbito educativo.

También cuenta con una Asociación de Mujeres Académicas de la UDG (AMAUdeG) en donde la sensibilización, capacitación, denuncia y sanción son los pilares en los cuales trabajan para prevenir la violencia de género en las instituciones educativas de la Universidad de Guadalajara (UDG), esto a través de protocolos de denuncia, talleres y campañas de difusión.

Algunas acciones en materia de equidad son la creación de guarderías para hijos de los estudiantes, la entrega de becas para alumnas jefas de familia, además de que la institución se sumó a la iniciativa “He For She” y esta Casa de Estudio es sede de la Cátedra Unesco de Género, Igualdad y No Discriminación. Cada dos años reconocen a siete universitarias en las categorías Ciencia, Docencia, Gestión y Cultura (UDG, 2010b).

Universidad Autónoma de Nuevo León

En cuanto a la Universidad Autónoma de Nuevo León, en 2014 se plantea la necesidad de crear un órgano universitario que promueva la incorporación de la perspectiva de género en las actividades sustantivas de la institución a través de políticas, estrategias y acciones. Esta propuesta logra materializarse y actualmente se cuenta con la Unidad para la Igualdad de Género, radicada en el Instituto

de Investigaciones Sociales, y que se integra por las siguientes áreas: coordinación general, coordinación de planeación, coordinación de vinculación y seguimiento y subdirección de integración social, además de contar con la figura de asesor jurídico (UANL, s/f a). La Unidad para la Igualdad de Género trabaja bajo cinco líneas de acción: impulsar una identidad institucional comprometida con la igualdad de género; incorporar la perspectiva de género en el marco normativo de la institución; prevenir la violencia en los ámbitos laboral y escolar; y fortalecer la construcción de ciudadanía y el ejercicio pleno de los derechos. Corresponden a esta instancia universitaria las siguientes funciones: *a)* impulsar una cultura institucional para prevenir y erradicar la discriminación y violencia de género; *b)* promover el marco normativo y diseño de procedimientos institucionales orientados a respetar los derechos de las personas, y *c)* robustecer la perspectiva de género en el modelo educativo (UANL, s/f b). De estas líneas de acción de la Unidad, la de incorporar la perspectiva de género en el marco normativo de la institución y el diseño de procedimientos para atender los problemas de violencia de género, deben considerarse como retos a cubrir en los esfuerzos institucionales a corto plazo, con el ánimo de otorgar certeza jurídica a los integrantes de su comunidad universitaria en temas de violencia de género, a partir de lineamientos y procedimientos para la denuncia y atención de vulneraciones cometidas en contra de las personas en razón de su género. En esta universidad se oferta además la maestría en Género en Políticas Públicas. En ésta, se considera al género como eje transversal de la enseñanza, tomando como referencia al feminismo como el cuerpo teórico explicativo que da fundamento al quehacer público sobre género. Por tanto, es una opción interesante para quienes deseen formarse en la perspectiva de género y su aplicación a la política pública (UANL, 2014). Este programa de posgrado es importante, ya que desde la academia se pueden generar propuestas de política pública para promover la igualdad y equidad de género dirigidas a la sociedad en su conjunto. De esta forma, se lleva el discurso universitario a los tomadores de decisiones para la construcción de políticas acordes con la problemática que se vive en la actualidad en materia de equidad, igualdad entre hombres y mujeres, no discriminación y cero tolerancia a la violencia de género.

Universidad Autónoma de Chihuahua

En el marco de la presentación del programa de Responsabilidad Social Universitaria (rsu), en el año 2013 se estableció una serie de acciones y estrategias basadas en cuatro ejes estratégicos: campus responsable, formación profesional y ciudadana, gestión social del conocimiento y participación social, en relación con las prácticas universitarias de gestión, formación, investigación y extensión. En

ese mismo año, frente a las autoridades universitarias y ante más de 300 personas, se presentó el Programa de Transversalidad de la Perspectiva de Género en la Universidad Autónoma de Chihuahua, con el peso de que las universidades y las instituciones de educación superior, siguiendo principios y normativas nacionales e internacionales, en particular la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, están comprometidas a promover, en sus reglas de operación internas, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como a impulsarla en la sociedad.

Uno de los principales objetivos fue generar un análisis sobre la equidad y violencia de género en la UACH y establecer la equidad de género entre toda la comunidad universitaria, tanto en el personal académico como administrativo, alumnos, así como en sus prácticas, procesos y funciones sustantivas.

De este proyecto emanaron diversas acciones a realizar integrando a la comunidad universitaria, dentro de las cuales se incluye la realización de campañas permanentes sobre equidad y violencia de género, tanto en el ámbito laboral como en el escolar, y capacitar al personal docente y administrativo sobre la perspectiva, equidad y violencia de género. En ese mismo evento se firmó un convenio de colaboración con la Comisión Estatal de los Derechos Humanos y el Instituto Chihuahuense de la Mujer.

A la fecha, se han realizado diplomados, foros, cursos, talleres y campañas de difusión que se han desarrollado desde diferentes enfoques.

- a) La perspectiva de género como parte de la Responsabilidad Social: diplomado en Responsabilidad Social Universitaria: se trataron temáticas relacionadas con los desafíos reales de la responsabilidad social universitaria, su concepto, su implementación, medición, normalización y memorias de sostenibilidad, el papel de las escuelas de negocios y su integración, hablando sobre la presencia e importancia de los derechos humanos e igualdad y prevención de la violencia de género como parte de los principios para implementar la responsabilidad social universitaria.

2 generaciones	65 participantes	Personal docente y administrativo	100 horas de duración
----------------	------------------	-----------------------------------	-----------------------

Diplomado en Responsabilidad Social Empresarial: se realizó en conjunto con ALIARSE Chihuahua, la alianza por la Responsabilidad Social en la ciudad de Chihuahua en donde participan cámaras empresariales y universidades. Este

diplomado tuvo como objetivo formar competencias a través de la transferencia de conocimientos, habilidades y actitudes para comprender y aplicar los conceptos, estrategias y herramientas de RSE en las empresas para que éstas sean alineadas a los principios del milenio y formen parte de nuevas tendencias internacionales. Se contó con instructores locales y nacionales provenientes de diversas empresas y organizaciones que contemplan la responsabilidad social empresarial dentro de sus funciones sustantivas.

3 generaciones	100 participantes	Dirigido a directivos, gerentes y ejecutivos de empresas, a la comunidad en general	100 horas de duración
----------------	-------------------	---	-----------------------

- b) Foro de Equidad y Prevención de la Violencia de Género: en el año 2014 se llevó a cabo el Primer Foro de Equidad y Prevención de la Violencia de Género, el cual tuvo como objetivo reflexionar sobre la importancia de incorporar el enfoque de género a las actividades cotidianas de la comunidad universitaria y reconocerla como un factor que coadyuva a crear un ambiente libre de sexismo y discriminación; ahí mismo se firmó un convenio de colaboración con el Instituto Municipal de las Mujeres y la Asociación Civil Alma Calma, y se presentó una conferencia sobre la equidad y la igualdad en el ámbito universitario y una mesa-panel sobre análisis y prevención de la violencia de género, en donde participaron representantes del Instituto Chihuahuense de la Mujer, del Instituto Municipal de las Mujeres y de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.

1 conferencia	Más de 300 participantes	1 alianza estratégica
---------------	--------------------------	-----------------------

- c) Talleres: se han realizado talleres de sensibilización sobre equidad de género en conjunto con el Instituto Chihuahuense de la Mujer, esto con el objetivo de que las y los servidores públicos identificaran y reconocieran las desigualdades entre hombres y mujeres haciendo conciencia de su compromiso personal para la incorporación de la perspectiva de género en sus dependencias. Se abordaron conceptos básicos de género: sexo, género, estereotipos; instituciones socializadoras que reproducen los modelos

de feminidad y masculinidad, y qué ganan los hombres y mujeres con el cambio de relaciones de género. Además, se llevaron a cabo dos talleres sobre el uso del lenguaje con perspectiva de género, en donde a partir de la revisión de elementos teóricos-metodológicos y vivencias, los participantes conocieron los conceptos generales sobre la construcción sociocultural del género y cómo se vincula con el lenguaje, lo cual permitió reflexionar sobre las actitudes que combaten o fomentan la violencia. Tuvo como principales temáticas el sexismo en el lenguaje, las ideas socioculturales en el lenguaje, ejercicios prácticos de comunicación verbal y escrita con perspectiva de género, y construir el lenguaje como un medio de equidad.

7 Talleres	Más de 250 docentes y administrativos	Duración de 10 horas
---------------	--	-------------------------

- d) Campañas: en 2014, el municipio de Chihuahua lanzó una importante campaña en conjunto con la UACH denominada “Me late el corazón cuando me respetas, construye un noviazgo sin violencia”, en donde se impartieron pláticas de violencia en el noviazgo en las 15 unidades académicas. Aunado a esto, la Comisión Estatal de los Derechos Humanos desarrolló la campaña “Más conciencia, menos violencia”, con el objetivo de difundir ante el personal el protocolo de intervención en delitos de violencia familiar, dar a conocer algunas recomendaciones para prevenir consecuencias fatales en escenarios de violencia familiar, difundir entre el personal femenino la motivación necesaria para identificar el grado de violencia familiar al que está sometida, que el personal conozca las funciones y organismos de apoyo en casos de violencia familiar, que cada facultad disponga de un directorio de instancias de apoyo en casos de violencia familiar y pueda transferir la información a posibles víctimas, así como un catálogo de oferta educativa para tomar decisiones respecto de cursos, talleres y atención de la problemática. En 2015, en el marco de la presentación de avances en Responsabilidad Social Universitaria, en donde las unidades académicas se hicieron acreedoras al Distintivo Empresa Familiarmente Responsable, reconocimiento que otorga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) que distingue la implementación de buenas prácticas en temáticas de conciliación trabajo-familia, igualdad de oportunidades y prevención de violencia y hostigamiento sexual, se presentó la campaña “Con igualdad es mejor”, el objetivo de ésta fue difundir a la comunidad universitaria temas de equidad y prevención de violencia de género, en donde se plasmaron

frases que involucraron a hombres y mujeres en distintas actividades, ya sea en el ámbito familiar, escolar o administrativo. La campaña está implementada a nivel institucional y cuenta con apoyos visuales como: pósters, lonas, separadores de libros, *banners* para las páginas de internet, salva pantallas para las computadoras, entre otros.

Más de 20,000 docentes, administrativos y alumnos impactadas con las campañas mediante pláticas de sensibilización, redes sociales y apoyos visuales.

- e) Conferencias: gracias a las alianzas estratégicas realizadas con el Centro de Intervención en Crisis “Alma Calma”, se llevaron a cabo dos conferencias denominadas Noviazgo Saludable y Violencia en el Noviazgo, dirigidas a todos los alumnos, con el fin de crear conciencia en los jóvenes y asimismo darles a conocer las características para establecer un noviazgo saludable. También se impartió la conferencia “*Bullying, escalada de conflicto y prevención*”, que tuvo como objetivo proporcionar modelos alternativos para la resolución de conflictos, mediación y negociación para el personal docente y administrativo. En 2016, con el apoyo de un importante enlace que se hizo con la Dirección de Seguridad Pública Municipal, se impartieron conferencias para prevenir la violencia en el noviazgo. Además, se dieron pláticas de prevención de violencia y hostigamiento a más de 100 estudiantes que se encontraban en el Programa de Movilidad Estudiantil y en el marco del Día Internacional de la Mujer se realizaron eventos, foros y pláticas por parte de distintas facultades de la Universidad, como las pláticas sobre mujeres exitosas, prevención de riesgos y violencia en el noviazgo impartidas por personal del Centro de Enseñanza para la Promoción de los Derechos Humanos y Cultura de Paz.

24 conferencias	participaron 2000 estudiantes	84 docentes y administrativos
-----------------	-------------------------------	-------------------------------

- f) La perspectiva de género dentro de sensibilizaciones en derechos humanos y educación para la paz. En conjunto con la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, se ha impartido el diplomado en Derechos Humanos e Igualdad de Género, en donde se imparten módulos referentes a los derechos humanos y sus garantías, los grupos en situación vulnerable, la perspectiva de género, masculinidades, entre otros, con instructores

provenientes de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, la Asociación Civil Otro Tiempo México, A. C., la Comisión Estatal de los Derechos Humanos y el Centro para la Promoción de los Derechos Humanos y Cultura de Paz, además de contar con la asistencia de personal docente y administrativo, se ha contado con la participación de funcionarios de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, Pensiones Civiles del Estado, Instituto Chihuahuense de la Mujer, Fiscalía General de Estado, entre otros. De igual manera, tuvo arranque el diplomado en Educación para la Paz, el cual tuvo como objetivo ofrecer las bases para la educación para la paz, proporcionando las herramientas para su reflexión y comprensión. También se realizaron dos talleres y tres conferencias denominadas “Hacia una Cultura de Paz” con instructores provenientes de Argentina e Inglaterra, las cuales tuvieron dentro de sus contenidos las temáticas: la familia, escuela y sociedad, mediación escolar y reconstrucción del rol docente, teorías de aprendizaje y mediación, la escuela como formación de espacio de líderes comunitarios, conflictos, habilidades de mediación en la curricula escolar y universidad, clima institucional y resolución de conflictos, enfatizando la igualdad y equidad como principios básicos para la resolución de conflictos.

6 diplomados de 100 horas con más de 300 docentes y administrativos egresados	4 conferencias en donde participaron 293 estudiantes y 34 docentes y administrativos	1 taller con 20 participantes entre docentes, administrativos y estudiantes
---	--	---

- g) Legislación: se impartió el curso sobre la generación de lineamientos generales para la igualdad de género en la UACH, el cual sirvió para informar sobre la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género, los obstáculos para la igualdad de oportunidades y una comparación sobre los avances con los que cuenta el Programa Universitario de Estudios de Género de la Universidad Nacional Autónoma de México.

20 docentes y administrativos	10 horas de capacitación
-------------------------------	--------------------------

- h) Investigación: la UACH tiene el reto de capacitar a la comunidad universitaria en la generación de estadística e indicadores de género, así como construir esquemas de monitoreo periódico de éstos que sirvan como base

para el seguimiento y evaluación del programa de Transversalidad de la Equidad de Género en la UACH, por lo cual se realizó el curso “Proyectos de investigación con Perspectiva de Género” que tuvo como objetivo obtener las herramientas para el diseño, aplicación y generación de indicadores sobre perspectiva de género y violencia.

34 investigadores	Duración de 20 horas	2 módulos
----------------------	-------------------------	--------------

- i) La perspectiva de género en la formación profesional y ciudadana: un importante logro fue desarrollar e implementar mallas curriculares optativas transversales que se ofertan en las 15 unidades académicas sobre ética, derechos humanos, igualdad de género y responsabilidad social empresarial. En el año 2017 se reforzará la promoción de éstas y será capacitada una mayor cantidad de docentes con el objetivo de que en el año 2018 sean ofertadas en modalidades presencial y virtual.

50 docentes capacitados	400 alumnos inscritos
----------------------------	--------------------------

Conclusión

Las acciones asumidas por las IES y la ANUIES hacen realidad demandas que han ido estableciendo los campus en todo el territorio mexicano desde hace varios años; los avances han sido notorios, pues la Universidad Autónoma de Chihuahua ha hecho un importante trabajo conjuntando esfuerzos entre facultades y centros con el objetivo de que los programas y proyectos de capacitación que tocan la perspectiva de género puedan ser promovidos de manera transversal; se han creado vínculos importantes mediante convenios de colaboración y se han gestionado recursos que han servido de manera significativa. Sin embargo, es necesario reconocer que todavía existen necesidades y retos importantes que encaminar: la sensibilización permanente es fundamental en todos los niveles jerárquicos y en todas las áreas, es indispensable establecer la perspectiva de género dentro de las políticas y programas de capacitación y de formación continua del personal docente y administrativo y, por supuesto, su entendimiento como un tema que debe ser tratado desde todos los perfiles académicos y profesionales.

Referencias

- CNDH (Comision Nacional de los Derechos Humanos) (s/f). CNDH México [cndh.org.mx: http://appweb.cndh.org.mx/uig_proceso/sec01_A.html].
- Execum (2017). Estudio Comparativo de las Universidades Mexicanas. Explorador de Datos [<http://www.execum.unam.mx/>].
- Inmujeres (Instituto Nacional de las Mujeres) (2008). *Guía metodológica para la sensibilización en género. La perspectiva de género*, vol. 2 [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100973.pdf].
- IPN (Instituto Politécnico Nacional) (2012). Acuerdo por el que se crea la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género. *Gaceta Politécnica* [<http://www.genero.ipn.mx/Conocenos/Documents/AcuerdoCreacion.pdf>].
- IPN (2015). Programa de Detección, Atención y Sanción para Erradicar el Acoso y Hostigamiento en los Ámbitos Laboral y Escolar del IPN [<http://www.denunciassegura.ipn.mx/Paginas/Inicio.aspx>].
- IPN (2015). Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género [<http://www.genero.mx/Paginas/Capacitacion.aspx>].
- ONU (Organización de las Naciones Unidas) (2015). *La ONU en acción para la Igualdad de Género en México* [<http://www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2015/11/Igualdad-de-genero.pdf>].
- Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de la Educación Superior*, 7-17 [<http://www.emulies-oui-iohe.org/wp-content/uploads/2017/06/Edquidad-de-g%C3%A9nero-en-la-Educaci%C3%B3n-Superior.-Imanol-Ordorika.pdf>].
- UAM (Universidad Autónoma Metropolitana) (s/f). Maestría en Estudios de la Mujer. México: Universidad Autónoma Metropolitana [<http://maestriauamujer>].
- UANL (Universidad Autónoma de Nuevo León) (2014). Oferta Educativa, Maestría de Género en Políticas Públicas. México [<http://posgrado.uanl.mx/maestria-genero-en-politicas-publicas/>].
- UANL (s/fa). Unidad para la Igualdad de Género. Actividades. México [<http://uniigenero.iinso.uanl.mx/actividades.html>].
- UANL (s/fb). Unidad para la Igualdad de Género. ¿Qué es la Unidad? México [<http://uniigenero.iinso.uanl.mx/index.html>].
- UDG (Universidad de Guadalajara) (2010a). Centro de Estudios de Género. Investigación. México [<http://genero.cucsh.udg.mx/investigacion>].
- UDG (2010b). Centro de Estudios de Género, Quiénes somos. México: Universidad de Guadalajara [<http://genero.cucsh.udg.mx/QuienesSomos>].
- UNAM (Universidad Nacional Autónoma de México) (1992). Acuerdo de Creación del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG). *GACETA* Ór-

- gano informativo de la Universidad Nacional Autónoma de México [<http://www.gaceta.unam.mx/index.php/gum90/issue/view/1503/showToc>].
- UNAM (2013). Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM. *GACETA Órgano informativo de la Universidad Nacional Autónoma de México* [<http://www.abogadogeneral.unam.mx/igualdad.pdf>].
- UNAM (2015a). Programa Universitario de Estudios de Género. México: Universidad Nacional Autónoma de México [<http://www.pueg.unam.mx/index.php/la-institucion/directorio/académicas>].
- UNAM (2015b). Programa Universitario de Estudios de Género. Formación Académica. México: Universidad Nacional Autónoma de México. La perspectiva de género en las instituciones de educación superior públicas en México frente a los problemas de desigualdad y violencia en razón del género 153 [<http://www.pueg.unam.mx/index.php/formacionacademica>].
- UNAM (2015c). Programa Universitario de Estudios de Género, Investigación. México: Universidad Nacional Autónoma de México [<http://www.pueg.unam.mx/index.php/investigacion/lineas-de-investigación>].
- UNAM (2017). *Gaceta Digital. Transformación del PUEG. Nace el Centro de Investigaciones y Estudios de Género UNAM* [<http://www.gaceta.unam.mx/20170105/nace-el-centro-de-investigaciones-y-estudios-de-genero/>].
- UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) (s/f). Igualdad de género. Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo [<http://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>].

Capítulo 8

Combate a la violencia contra la mujer en los ámbitos laboral y escolar

Introducción

La violencia contra la mujer siempre ha sido parte sustancial tanto en el espacio laboral como en el ámbito escolar. Si bien en los últimos años han surgido organizaciones que han combatido este problema de la violencia, el esfuerzo no ha sido suficiente para erradicarla. En las propias universidades han existido programas exclusivos enfocados en estudios género, ejemplo de ello es el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG), conocido desde enero de 2017 como el Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG). Por otro lado, existen los proyectos de transversalidad de género como los de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, la Universidad de Colima, la Universidad de Guadalajara, la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, entre otras, y en sus inicios, la Universidad Autónoma de Chihuahua.

Dada la importancia del tema, no puede pasar desapercibido este tipo de problemáticas, ya que influye no solo en el aspecto social, sino que también tiene un efecto en lo económico, lo cultural, lo laboral, lo demográfico y lo político.

Por tanto, este capítulo hace una revisión básica de la violencia contra la mujer tanto en el espacio laboral como en el ámbito universitario. Posterior a ello, se hace un breve análisis de la Encuesta de Cohesión Social para la Prevención de la Violencia y la Delincuencia (ECOPRED) 2014, centralizado en los puntos más sobresalientes de las preguntas sobre violencia.

La violencia contra la mujer en lo laboral y universitario

De acuerdo con el documento Violencia Laboral (*mobbing*) desde la Perspectiva de Género (2011), el acoso sexual “implica una violencia psicológica, utilizada para intimidar a las y los trabajadores a fin de orillarles a renunciar a sus trabajos”. Este tipo de acoso puede darse en ambos sexos, pero principalmente se da

en las mujeres. Con base en este mismo documento, citando a Marzoan (2002), los tipos de agresiones son:

1. La bestia: disfruta destruyendo la dignidad de los demás.
2. El político: quien es “un empleado ambicioso que acosa a un compañero y se apropiá de las ideas de éste en su provecho, con el fin de conseguir un ascenso o ganarse el favor de la dirección”.
3. El impostor: que es una persona “incompetente que oculta sus errores difamando a los demás”.

Sin embargo, es importante mencionar que de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (oit), el acoso sexual además tiene efectos en la salud no solo psicológicas, sino además laborales, tanto para las víctimas como para los empleadores, así como para la sociedad. En el caso de las víctimas, se tiene el sufrimiento psicológico, el cambio de comportamiento en las relaciones laborales, aislamiento de los compañeros, enfermedades físicas y mentales, riesgo de pérdida del trabajo, probabilidad de accidentes laborales. Para los empleadores se refleja en una baja de productividad, alta rotación, gastos administrativos y de indemnizaciones, deterioro en las relaciones laborales y dificultad para cubrir vacantes con problemas de acoso. Finalmente, el efecto para la sociedad se refleja en costos a largo plazo para la reintegración de las víctimas, incremento de la violencia de género, violencia laboral, discriminación en el empleo, segregación ocupacional; gastos en procesos legales y penales y gran dificultad de acceso de las mujeres a puestos de alto nivel.

El estudio de Soto (2010) define que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se determina desde dos perspectivas, la primera de ellas encauzada en la discriminación, y la segunda a partir del acoso (Soto, 2010). Sus principales resultados muestran que el acoso laboral hacia las mujeres está fundado en la humillación, en ignorarlas y en darles una menor valoración por el simple hecho de ser mujer; otras más declararon haber tenido propuestas sexuales y represalias por no responder a dichas propuestas. Por otro lado, la discriminación de salarios para las mujeres refleja que 18% de ellas apenas alcanza un salario mínimo y que ganan 27% menos que los hombres con las mismas condiciones. La violencia contra la mujer es la más practicada y es socialmente tolerada, reforzando la desigualdad histórica entre hombres y mujeres. Este fenómeno afecta a ambos sexos sin importar edad, clase social, cultura, este tipo de problemas va más allá de cualquier estereotipo que se pueda tener en la sociedad respecto de víctimas o del incitador de la violencia (D'Angelo et al., 2016).

Las universidades que han hecho investigaciones sobre estos temas en sus diferentes unidades académicas, han encontrado que la complicación de género es alarmante, han sido tan relevantes los resultados de esta problemática que en algunas universidades ya se han implementado distintos planes para prevenirla y/o para tratar de erradicarla (Aguilar, 2009).

La violencia contra las mujeres en las universidades no solo es un problema local, sino también internacional, ejemplo de ello son las universidades españolas. En 2013 se realizó una investigación por parte de la Universidad Complutense de Madrid (UCM) en colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI) y dio a conocer que 14.3% de mujeres encuestadas ha sido víctima de violencia de género con frecuencia. Los tipos de violencia que han vivido las universitarias encuestadas fueron, principalmente: alejarlas de sus amistades (10.1%), privarlas del control de todos los aspectos de su vida (8.4%), y/o exponerlas ante otras personas o, dicho en otras palabras, hacerlas pasar vergüenza (6.2%).

Según este estudio, la mentalidad machista de la población universitaria es la principal causa de violencia contra las mujeres en las universidades. Así, 10.68% de los estudiantes que están por finalizar su carrera asegura que ha intentado o ha estado implicado en situaciones de violencia hacia la mujer en varias ocasiones, y 8.9% de los encuestados está en acuerdo con la frase “Un buen padre debe hacer saber al resto de su familia quién es el que manda”.

Con base en estos mismos resultados, se identificaron tres características emocionales que provocan la necesidad de hacer menos a las mujeres por parte de los hombres, a saber: sentirse avergonzados con frecuencia, tener una autoestima baja y sentirse con mayor control, por lo que al violentar al sexo femenino, se obtiene una falsa sensación de poder.

Uno de los puntos más importantes observado por este estudio fue el de las relaciones de poder que se establecen dentro de las universidades. Las autoridades lograron determinar que los jóvenes toman referencia de los mensajes de dominio y violencia que perciben como ejemplo de los adultos; aprovechándose de estas relaciones de poder, han existido varios casos de abuso sexual entre profesores y alumnos, aunque el tema de abuso sexual es un tema poco tratado en las universidades, éstas no están exentas de ello. De acuerdo con Tania Verge, agente de la Universitat Pompeu Fabra, “la jerarquía añade una carga de desamparo, de saber que es una persona que te evaluará, de la que depende tu progresión en los estudios, especialmente si no está claro donde puede recurrir la persona que sea víctima” (diario.es).

La profesora de sociología Sandra Ezquerra, de la Universidad Central de Catalunya, mencionó que “no existe solamente una relación formal por parte

de profesor a alumno, sino que también existe una relación basada en el carisma, en la cual el alumno admira a el profesor por su carrera, sus experiencias o algún discurso motivador o brillante, y que con frecuencia esta relación es aprovechada por parte del profesor el cual se beneficia del respeto y la admiración que se le da al mismo” (Universia.net).

Para el caso norteamericano se realizó una encuesta por parte de la Asociación Americana de Universidades en abril de 2015 a 27 universidades, en la que participaron más de 150,000 jóvenes, entre ellas algunas de las más prestigiadas a nivel mundial, como lo son Harvard, Columbia y Yale. Se encontró que más de 20% de las universitarias ha sufrido agresión sexual, mientras que 5% de universitarios es víctima de la misma violencia. El problema no fue solamente el elevado porcentaje de universitarios y universitarias que han sufrido esta violencia, sino que más de la mitad de ellos/ellas no denunció estos hechos, casi 40% de las víctimas que no denunció estos hechos no lo hizo por la vergüenza que les causaría y las dificultades emocionales que les representa.

El problema no es algo nuevo para el caso estadounidense; en 1993, las doctoras Carol Boehmer y Andrea Parrot documentaron el problema y se dieron cuenta de que 25% de estudiantes ya experimentaba violencia en las universidades desde el momento de matriculación hasta el momento de su graduación. Gracias a este tipo de trabajos instituciones estatales y federales se ha tratado de introducir una nueva legislación que obligue a las universidades a prevenir y atender este tipo de casos.

Un trabajo muy importante en el apartado americano es el realizado por Gross et al. (2006), el cual destaca que del total de alumnas de su estudio (903 mujeres encuestadas), 27% ha sido víctima de algún tipo de abuso, de situación no deseada, desde el momento en que se inscriben a la universidad, lo que permite comprobar que la problemática de este tipo de violencia sigue aumentando en las universidades estadounidenses.

Algunas otras investigaciones, como la de Hensley (2003), pone de manifiesto que una de las principales causas por las que se dificulta la erradicación de la violencia contra las mujeres se debe a que entre la comunidad universitaria no se tiene confianza en las mismas universidades para hacer este tipo de denuncias, el principal temor es que no se tomará importancia a la situación, por lo que la víctima podría verse afectada de nuevo tanto a nivel físico como psicológico.

Este tipo de investigaciones hicieron que Estados Unidos fuera pionero en este tema a nivel mundial, y gracias a ellas ya se han revisado y estudiado planes para este tipo de problemáticas en el país que, aunque no hayan logrado la erradicación

o prevención total de esta violencia, cada día se logra un avance significativo en la prevención y atención de estos casos.

En el ámbito nacional, la UNAM, desde 1992, ha estado colaborando para abordar y dar importancia al tema, con gran interés en ello se han creado programas con lineamientos en la materia, generando información y programas para abordar el tema pudiendo identificar que, por situaciones culturales, las y los jóvenes universitarios no perciben la violencia contra las mujeres.

En agosto de 2016, la UNAM (2016) emitió un Protocolo de Atención en casos de violencia de Género. “La emisión de este protocolo da cumplimiento a lo establecido en el Acuerdo del Rector por el que se establecen políticas institucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de casos de violencia de género en la Universidad Nacional Autónoma de México”. Dicho documento está focalizado en modular la estructura y los procedimientos que tiene dicha Universidad para el mejoramiento en la atención de casos de violencia de género por medio de las instancias dependientes de la Oficina de la Abogada General. Ejemplos de ello son la confidencialidad y aspectos generales en los procedimientos de atención en casos de violencia de género.

Chávez (s/f), en su estudio *Percepción de la violencia de género en las y los jóvenes universitarios*, dio a conocer cuáles son las actitudes, percepciones, creencias, mitos y conocimientos cotidianos que tienen los universitarios sobre violencia de género. En dicha investigación se pudo observar que más de la mitad de los universitarios ha experimentado algún tipo de violencia dentro de la universidad, ya que ésta está presente de manera cotidiana.

Al mismo tiempo, se mostró que la idea que se tenía con respecto de los estereotipos de género, los cuales dicen que la mujer tiene que ser protegida por el hombre y ser la administradora del hogar mientras que el hombre debe ser agresivo y protector de la mujer, así como ser la fuente principal de ingresos en un hogar, están desapareciendo y modificándose, ya que se demostró que la mayoría de los encuestados varones dio una opinión negativa hacia este tipo de estereotipos, mientras que las mujeres respondieron que ya no sentían la necesidad de ser protegidas, por lo contrario, la mayoría de los encuestados, tanto hombres como mujeres, no ven obligatorio o necesario que el hombre sea la fuente económica principal en el hogar, puesto que la mujer también puede hacerlo y desea hacerlo.

La violencia enfocada a la discriminación es un fenómeno asociado con la cultura patriarcal y puede manifestarse de formas diferentes, tanto en individuos del mismo sexo o de sexos opuestos por cuestiones de personalidad, anatomía física e incluso roles que se manejan dentro de la sociedad. El problema es la

percepción entre hombres y mujeres sobre la discriminación y eso se demuestra en este estudio realizado en México, así como otras investigaciones realizadas en universidades de diversos países, como fue el caso de universidades australianas, donde se muestra que por el lado de los académicos las mujeres perciben discriminación hacia ellas, mientras que gran parte de los hombres considera que no existe tal discriminación, por último, el acoso sexual presentó muy bajos índices, indicando que la violencia contra las mujeres aún no llega a tales niveles como el asalto sexual, violación, entre otros (Burton, 1997).

La discriminación de género se produce en las universidades en los niveles individual y grupal, de manera cotidiana y subconscientemente. Infortunadamente, el sistema universitario está basado en un conjunto de ideales como méritos, competencias y en el individualismo. Es fácil negar que existe la discriminación de género simplemente porque en las universidades se habla de capacidades, de trayectorias, de méritos acumulados, de niveles adquiridos como si fuera solamente una cuestión de responsabilidad personal llegar a donde se llega, ignorando el hecho de que las personas —independientemente del sexo— que componen este universo, no están en una situación de igualdad tal que les permita competir como iguales y más aún poniendo como obstáculo las dificultades que se presentan por la violencia contra las mujeres en sus distintas manifestaciones.

Comúnmente, en la sociedad se considera el mundo académico como neutral en ámbitos de equidad de género, pero en realidad, como se ha visto, es un problema viejo en donde los jugadores son diferentes en cada generación, pero el juego sigue siendo el mismo. En la actualidad, distintas universidades han observado el problema y han decidido considerar este asunto como prioritario. Sin embargo, modificar las reglas de este juego no ha resultado del todo eficiente; por ejemplo, aún existe un bajo porcentaje de mujeres en puestos de relevancia y decisión, se promociona el acoso sexual de manera subliminal en la propaganda que bombardea a las comunidades y existe la ausencia de acciones positivas que permitan disminuir la brecha de desigualdad que se establece entre ambos sexos en el mundo académico, por causa de la desproporción de tareas y responsabilidades establecidas entre hombres y mujeres.

Es importante mencionar que las universidades que asumieron la responsabilidad de atender esta situación lo hicieron apoyadas en estudios de género, en políticas universitarias con perspectiva de género, con la creación de organismos en las distintas instancias académicas que apoyan la equidad de género en múltiples niveles y dan atención al desarrollo académico para poder discutir estos obstáculos del trabajo igualitario de género en el mundo universitario, logrando así la consolidación de acciones para promover la igualdad, la equidad y la no

discriminación, todo esto gracias al interés de fomentar la igualdad y eliminar la violencia de género basada en los estereotipos construidos por la sociedad.

Entre las universidades mexicanas destacan el Instituto Politécnico Nacional, la Universidad Autónoma Metropolitana, la Universidad Autónoma de Nuevo León, la Universidad de Guadalajara, la Universidad Nacional Autónoma de México, la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, por mencionar algunas. La Universidad Nacional Autónoma de México es pionera en el tema desde 1992, incluye la perspectiva de género en el ámbito universitario, dando importancia y relevancia a la política institucional integral especializándose en el tema. Con las líneas de investigación en materia de género, las actividades académicas extracurriculares en temas de igualdad, equidad y violencia entre géneros, hace frente a la problemática en el interior de sus instalaciones.

Un análisis de la violencia contra las mujeres y los jóvenes

En este apartado se consideran los datos de la Encuesta de Cohesión Social para la Prevención de la Violencia y la Delincuencia (ECOPRED) 2014, específicamente la sección VII “Escuelas y Centros de Trabajo” para jóvenes de 12 a 29 años de edad como ejemplo de la discusión entre la problemática de la violencia contra la mujer y jóvenes en los ámbitos laboral y escolar. La base contiene una muestra de 40,366 observaciones, que con el factor de expansión da un total de 9,662,872 jóvenes. La encuesta es representativa para 47 ciudades y las 32 entidades federativas.

Los primeros resultados de la encuesta exponen que, del total de los jóvenes, 51% estaba estudiando algún grado escolar, pero cerca de 11% no estaba estudiando ni trabajando. Para el caso de las entidades federativas, el cuadro 1 muestra que el estado donde mayor número de jóvenes está realizando la actividad de estudio es Chiapas, con 61.6%, mientras que Nuevo León representó el estado con mayor número de jóvenes que no estudian ni trabajan, con 14.8 por ciento.

Es importante mencionar que el porcentaje de los jóvenes que decidieron dejar de estudiar por agresión de compañeros o profesores fue de 0.74%, que representa un total de 27, 614 personas. Dentro de la escuela, a los jóvenes se les preguntó si se impartían clases de cómo convivir y respetarse, solo 29.39% respondió que no. Por otro lado, 17.94% respondió que no existe un orientador o consejero para atender y resolver problemas personales.

El índice de jóvenes que no se dedicaron a estudiar y tampoco a trabajar, por discriminación por condición física, orientación sexual, entre otros, fue de 0.24%, que con el factor de expansión arroja un total de 15,408 jóvenes.

Cuadro 1. Actividades de jóvenes de 12 a 29 años de edad

	Estudia	Trabaja	Estudia y trabaja	Ni estudia ni trabaja
Aguascalientes	49.8%	28.1%	10.7%	11.4%
Baja California	53.0%	27.1%	9.7%	10.2%
Baja California Sur	58.8%	25.2%	8.3%	7.6%
Campeche	53.6%	31.1%	6.5%	8.9%
Coahuila	54.5%	23.6%	9.5%	12.4%
Colima	56.2%	23.6%	12.0%	8.2%
Chiapas	61.6%	21.2%	9.3%	7.9%
Chihuahua	56.0%	22.6%	9.7%	11.7%
DF	53.6%	24.7%	10.2%	11.5%
Durango	50.8%	29.0%	9.2%	11.1%
Guanajuato	39.5%	37.5%	11.7%	11.4%
Guerrero	54.1%	24.0%	9.3%	12.7%
Hidalgo	58.8%	28.4%	7.8%	5.0%
Jalisco	43.8%	30.4%	15.7%	10.0%
México	54.3%	28.6%	7.2%	9.9%
Michoacán	54.6%	26.7%	8.8%	9.9%
Morelos	51.7%	28.1%	8.3%	11.9%
Nayarit	56.8%	22.8%	13.0%	7.4%
Nuevo León	46.1%	30.4%	8.7%	14.8%
Oaxaca	50.8%	28.8%	12.6%	7.8%
Puebla	53.3%	28.1%	9.1%	9.5%
Querétaro	46.5%	32.3%	12.3%	8.9%
Quintana Roo	56.4%	26.4%	6.1%	11.2%
San Luis Potosí	53.7%	26.1%	11.8%	8.5%
Sinaloa	50.8%	26.1%	14.3%	8.7%
Sonora	53.9%	27.7%	9.6%	8.7%
Tabasco	56.3%	28.6%	8.0%	7.1%
Tamaulipas	53.8%	23.8%	7.8%	14.6%
Tlaxcala	56.2%	26.6%	8.5%	8.8%
Veracruz	55.3%	22.3%	11.9%	10.5%
Yucatán	52.8%	23.7%	13.9%	9.6%
Zacatecas	61.2%	20.9%	8.0%	9.8%
Total	51.3%	27.6%	10.3%	10.8%

Fuente: elaboración propia con datos de la base de la ECOPRED (2014).

El cuadro 2 muestra las relaciones de los jóvenes y sus compañeros cercanos de la escuela y/o trabajo, maestros y/o jefes. Los resultados evidencian que existe un nivel considerable de agresión verbal y física que perciben los jóvenes. Sin embargo, también existe un alto nivel de confianza aun en el entorno en que se desenvuelven.

Cuadro 2. Relaciones de los jóvenes con su entorno escolar y/o laboral, porcentajes

	Hombre	Mujer	Total
Los compañeros de mi escuela y/o trabajo se han burlado, han puesto apodos hirientes, han esparcido rumores o mentiras, o han excluido a otros compañeros	21.48	21.59	21.54
En mi escuela y/o trabajo es común que se maltrate, golpee o haya peleas entre amigos	13.48	13.87	13.68
Algunos compañeros han llevado drogas o armas a la escuela y/o trabajo	16.38	14.56	15.47
Algunos compañeros han llegado a consumir alcohol dentro y/o fuera cerca de la escuela/trabajo	29.05	23.79	26.42
Algunos compañeros se han llegado a drogar dentro y/o cerca de la escuela/trabajo	17.06	16.41	16.74
En mi escuela y/o trabajo ha habido madres solteras jóvenes	46.74	56.13	51.44
En mi escuela y/o trabajo las madres solteras han dejado de asistir	30.07	34.05	32.06
Mis compañeros son peligrosos; uno se tiene que defender o cuidar de ellos	7.49	6.09	6.79
La mayoría de mis compañeros ha tenido problemas en sus casas	36.17	43.2	39.69
Mis maestros o jefes son malos, nunca me han resuelto mis dudas y/o mis jefes no saben dar instrucciones claras, ni han facilitado el desarrollo de mis actividades	10.84	9.38	10.11
Mis maestros y/o jefes me han tratado mal	4.7	4.22	4.46
Mis maestros y/o jefes han abusado de otros compañeros	5.23	4.26	4.75
Me costó mucho trabajo desempeñarme en la escuela y/o trabajo	15.53	12.59	14.06
Las tareas o actividades que me han encargado, me aburren	19.66	16.7	18.18
Confío en mis maestros y/o jefes	76.84	76.99	76.92
Confío en mis compañeros de escuela y/o trabajo	76.43	77.04	76.74

Fuente: elaboración propia con datos de la base de la ECOPRED, 2014.

Al considerar las relaciones de los jóvenes con su entorno escolar y/o laboral por entidad federativa, Querétaro y Tabasco presentaron el mayor porcentaje de jóvenes que padecen agresiones verbales, con 27.93% y 28.60%, respectivamente. Mientras que Guerrero (17.04%) y Nayarit (18.44%) son los estados en donde habitan los jóvenes que mayor agresión física han visto reflejada en su comunidad estudiantil o de trabajo, mientras que la agresión física directa, es decir, donde el

jefe o maestros han tratado mal a sus subordinados son los estados de Zacatecas con 6.69% e Hidalgo con 7.28%. Para el caso de la afirmación de si los maestros y/o jefes han abusado de otros compañeros, las entidades de Tlaxcala y Jalisco, con 8.14% y 6.39%, respectivamente, son las que presentaron las tasas más altas.

Cuando se preguntó a los jóvenes si admiraban a una persona en particular, 62.45% dijo que sí, de ese porcentaje, 0.03% mencionaba un criminal o delincuente, y la entidad federativa que mayor porcentaje tuvo (0.18%) fue el estado de Coahuila. Por otra parte, 0.13% hizo referencia a un capo o un líder integrante de una banda violenta; el estado con mayor población de jóvenes que presentó este tipo de respuestas fue Guanajuato, con 0.55 por ciento.

Conclusiones

Falta mucho por recorrer en el camino hacia la erradicación de la violencia de género en universidades, sin embargo, tanto instituciones nacionales como internacionales están tratando de lidiar con este problema. Ser un académico o catedrático en las universidades no exime a nadie de estas prácticas, por lo que contemplar un plan dirigido a este personal de la universidad sería una de las claves para que una unidad académica lograra combatir con éxito esta violencia.

Al tomar como base estos modelos, programas e ideas sobre la violencia contra la mujer, se presenta un plan para la Universidad Autónoma de Chihuahua, en el cual se propone consolidar una instancia universitaria con una estructura y organización que puedan permitir la identificación de esta problemática en cualquiera de las unidades académicas dentro de la universidad, que parte antes que nada de la importancia con respecto del tema de igualdad y equidad de género, tratando así de solucionar los problemas arraigados debido a la falta de entendimiento sobre este tema por parte de los universitarios, con este primer postulado se eliminaría la falta de sensibilidad y la falta de conocimiento sobre lo que es y no es la violencia contra las mujeres, erradicando así la principal causa de este tipo de violencia.

Es de relevancia incorporar programas sobre la equidad de género dentro y fuera de aulas de las facultades, se podría lograr llevar estos conocimientos a la práctica a través de la concientización de la comunidad universitaria y el cambio de actitudes sobre cómo son vistos ambos sexos en la vida diaria.

Se deberá crear una serie de actividades académicas extracurriculares como las impartidas en la Universidad Nacional Autónoma de México, en materia de diversidad sexual, relaciones de género, diplomados y cursos optativos, se tiene por ejemplo los impartidos en ésta: estudios culturales, feminismo, identidad de cuerpo, género y sexualidades, investigación con perspectiva de género; todo esto con el objetivo de fortalecer la construcción de visiones sensibilizadas en los mismos temas.

Los resultados analizados de la Encuesta de Cohesión Social para la Prevención de la Violencia y la Delincuencia (ECOPRED) 2014 muestran que existe una problemática contra la violencia hacia los jóvenes, tanto mujeres como hombres. Resalta que existen tanto agresiones verbales como físicas en alto porcentaje, este reflejo implica que aún debe trabajarse dentro de las instituciones para erradicar dicha problemática, sin embargo, estos resultados también permiten esclarecer que la universidad sigue siendo un lugar de entorno de confianza para erradicar el problema de la violencia.

Referencias

- Adalid, C. (2016). ¿Por qué una de cada cinco universitarias de EEUU es víctima de abusos sexuales? *El Mundo* [<http://www.elmundo.es/f5/campus/2016/02/02/56b106d822601de86c8b45ed.html>].
- Aguilar, C. (2009). *Violencia de género en el ámbito universitario. Medidas para su superación* [<http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/22886/32613.pdf>].
- Burton, C. (1997). *Gender equity in australian university staffing* [<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.201.6486&xrep=rep1&type=pdf>].
- Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG) (2011). *Violencia laboral (mobbing) desde la perspectiva de género* [http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/ceameg/ias/Doc_28.pdf].
- Chávez, J. (s/f). *Percepción de la Violencia de Género en las y los jóvenes universitarios* [<http://eventos.ucol.mx/content/micrositios/241/file/memoria/pdf/50.pdf>].
- D'Angelo, L. (s/f). Estudio Nacional sobre Violencia contra las Mujeres. *Informe preliminar basado en la International Violence Against Women Survey* [<http://www.jus.gob.ar/media/3128472/Encuesta%20de%20violencias%20contra%20las%20mujeres%20-%20FINAL%2026-10.pdf>].
- D'Angelo, L., Hubez, G. Pedro, D., De Cesare, D., Farace, R., Ricaurte, H. (2016). Estudio Nacional sobre Violencia contra las Mujeres. *Informe Preliminar basado en la International Violence Against Women Survey* [<http://www.jus.gob.ar/media/3128472/Encuesta%20de%20violencias%20contra%20las%20mujeres%20-%20FINAL%2026-10.pdf>].
- França, João (2014). La violencia de género en las universidades, una realidad que empieza a salir a la luz. *El Diari de l'Educació* [http://www.eldiario.es/catalunya/educacion/violencia-genero-universidades-realidad-empieza_0_227827237.html].
- Gross, A., Winslett, A. y Gohm, C. (2006). Research Note: An examination of sexual violence against college women. *Violence Against Women*, 12: 288-300.

- Hensley, L. (2003). Sexual assault prevention programs for college men: An exploratory evaluation of the men against violence model. *Journal of College Counselling*, 6: 166-176.
- Marzoan, J. (2002). Acoso moral. ¿Nuevo azote de la actividad laboral para los sindicalistas? [<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/43/mobbing.htm>].
- oIT (Organización Internacional del Trabajo) (s/f). *Género, salud y seguridad en el trabajo* [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf].
- Sebastián, M. (2015). La violencia de género en la universidad. *Universia España* [<http://noticias.universia.es/portada/noticia/2015/04/07/1122732/violencia-genero-universidad.html>].
- Soto, R. (2010). *Violencia de Género en el Trabajo* [<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xv/docs/181.pdf>].
- UNAM (Universidad Nacional Autónoma de México) (2016). *Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM*. Oficina de la Abogada General [<http://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/protocolo-de-actuacion-en-casos-de-violencia-de-genero.pdf>].

Capítulo 9

Uso de las tecnologías de la información para promover la transversalidad y equidad de género enfocada en las mujeres

“La expansión de las tecnologías de la información y las comunicaciones y la interconexión mundial brinda grandes posibilidades para acelerar el progreso humano, superar la brecha digital y desarrollar las sociedades del conocimiento”.

ONU

Mucho se habla de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), que indudablemente están presentes en todos los aspectos de la sociedad, por lo que en la actualidad nos vemos en la necesidad de utilizarlas de forma cotidiana.

Los dispositivos electrónicos se han vuelto parte imprescindible para realizar la mayor parte de las labores, no solo de generación de conocimiento, sino incluso para la toma de decisiones laborales, educativas, financieras, de salud y hasta para el entretenimiento. Las redes a través de las cuales se transfieren datos adquieren mayor relevancia si tenemos en cuenta la gran cantidad de información que fluye segundo a segundo a través de ellas, además del desarrollo de interfaces cada vez más intuitivas.

Esto permite que la población tenga acceso a recursos informativos muy variados, sin embargo, aún existen brechas que se deben atender para ampliar la cobertura y también para que las personas adquieran las competencias que les permitan hacer un uso adecuado de ellos.

Si bien estas características permiten que los teóricos hablen de una transición entre la sociedad de la información y la sociedad del conocimiento, la incorporación de las TIC no garantiza una mayor alfabetización, no implica que exista un aprendizaje significativo ni una mayor competencia en el manejo de la información.

Para entender un poco más el contexto, es preciso revisar una referencia importante, como lo es la *Declaración de los Derechos Humanos*, en específico, el derecho a la información, que establece en su Artículo 19 lo siguiente: “Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho

incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión” (ONU, 1948).

Éste es el escenario desde donde podemos partir para enmarcar una necesidad muy específica en la que se puede hacer un uso más adecuado de la información: la perspectiva de género.

¿De qué manera se vincula el manejo de la información con los temas de género?

Desde 1995, se activa la Plataforma de Acción de Beijing (ONU, 1995), que plantea varios objetivos estratégicos, entre ellos, el H3, pretendía preparar y difundir datos e información destinados a la planificación y la evaluación, mientras que el J.1 es más específico, porque pretende aumentar el acceso de la mujer y su participación en la expresión de sus ideas y la adopción de decisiones en los medios de difusión y por conducto de ellos, así como en las nuevas tecnologías de comunicación.

Este objetivo en particular en sus diferentes jerarquías de medidas, incluye no solo el acceso, sino también el uso efectivo de las TIC y de la información.

Medidas gubernamentales

f) Estimular y reconocer las redes de comunicación de mujeres, entre ellas las redes electrónicas y otras nuevas tecnologías aplicadas a la comunicación, como medio para la difusión de información y el intercambio de ideas, incluso en el plano internacional, y brindar apoyo a los grupos de mujeres que participan en todos los ámbitos de los medios de difusión y de los sistemas de comunicación a ese efecto.

Medidas de gobiernos o mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer

b) Alentar la utilización de los sistemas de comunicación, incluidas las nuevas tecnologías, como medio para fortalecer la participación de la mujer en los procesos democráticos.

Medidas de ONG y asociaciones profesionales

b) Capacitar a la mujer para que pueda utilizar mejor la tecnología de la información aplicada a la comunicación y a los medios de difusión, incluso en el plano internacional.

Estas medidas marcaron la pauta para algunos de los planteamientos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que en el año 2015 dio por concluidas las actividades para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. A raíz de los resultados obtenidos, establecieron una agenda para el desarrollo después de 2015, en la Cumbre de las Naciones Unidas.

Dicha agenda establece que a partir de enero de 2016 se iniciarán los trabajos para cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible: 17 objetivos para transformar nuestro mundo, que tendrán vigencia hasta el año 2030.

A diferencia de la agenda anterior, ésta, por primera vez, incluye a las TIC y al acceso a la información de forma trasversal dentro de las metas de cada uno de estos objetivos, logrando concretar algunos planteamientos que ya se tenían desde Beijing.

Centrándonos específicamente en el Objetivo 5, titulado Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas (ONU, 2015), cuya meta 5.6 establece: Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales, donde se incluye el siguiente párrafo:

5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer.

Por tanto, una de las estrategias para conseguir el empoderamiento de las mujeres y las niñas es no solo el acceso a la información, sino que podríamos ampliarlo a la alfabetización informacional para lograr el aprendizaje a lo largo de la vida, tal como en 2005 propone la Federación Internacional de Asociaciones de Bibliotecarios y Bibliotecas (IFLA, por sus siglas en inglés), en los Faros para la Sociedad de la Información: Declaración de Alejandría sobre la Alfabetización Informacional y el aprendizaje a lo largo de la vida, declaran que ésta y el aprendizaje a lo largo de la vida permiten el desarrollo, la prosperidad y la libertad.

Asimismo, propone que se pongan en marcha “programas para aumentar las posibilidades de empleo y las capacidades emprendedoras de las mujeres” (IFLA, 2005).

A pesar de todos estos lineamientos, propuestas y/o medidas, recientemente, la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), informó que el mercado de las tecnologías necesita nuevos talentos, pero no hay suficientes estudiantes mujeres que se preparen en matemáticas, ingeniería electrónica, informática y ciencias (ONU, 2017a).

Entonces, se vuelve más complejo llevar a cabo las acciones que se pretenden, cuando en el área de las TIC no existe una participación más amplia de las mujeres.

Estos lineamientos internacionales nos dan entonces la pauta para establecer un marco de referencia sobre el aprovechamiento de las TIC, para así favorecer la implementación de nuevas acciones que permitan una incorporación sistemática de la perspectiva de género en todos los ámbitos del quehacer humano.

Nuria Varela (2013) comenta que el feminismo está ausente en los grandes medios de comunicación, por lo que en internet se encuentra el mejor instrumento para comunicar y comunicarse.

Un ejemplo de cómo se pueden aprovechar las TIC para la difusión de temáticas de género, y que se inserta dentro de las corrientes del feminismo, se encuentra en el denominado *cyberfeminismo* (Varela, 2013), en el que se utilizan las TIC para construir una nueva identidad que rompa con los mitos masculinos, así como el uso estratégico de las redes sociales, por lo que se puede ver que el ciberespacio es un mundo crucial para la lucha de género.

En contraste con todas estas propuestas, cada vez con mayor frecuencia podemos apreciar cómo los individuos se ocultan detrás de una serie de herramientas tecnológicas, en las cuales las pantallas en diversos formatos y dimensiones ocupan un papel protagónico dentro de las relaciones interpersonales y de las que en muchas ocasiones ni siquiera adquiere conciencia real de su uso o de las implicaciones que lleva la publicación de información que puede afectar a terceros.

Estas malas prácticas difunden de forma arbitraria e irresponsable información como videos, fotografías o conversaciones que debieran ser privados, sin la autorización de los involucrados, para difamar o afectar la reputación de las personas, agreguemosle la variable de que esa información esté relacionada con discriminación, violaciones, abusos hacia las mujeres de todas las edades; casos hay muchos.

Se vuelve entonces preciso detectar esas prácticas nocivas, visibilizarlas y tomar acciones congruentes para erradicarlas.

Así que, por un lado, tenemos propuestas robustas en el ámbito internacional que buscan que las mujeres tengan acceso a datos, a la información, para tener una mejor planeación de las acciones y que permitiera la evaluación, y por otro lado, ese exceso de información que se produce desde los individuos de forma indiscriminada e irresponsable, que difunde estereotipos y prácticas nocivas.

¿Cuál es entonces el papel de las Instituciones de Educación Superior (IES) en la incorporación de la perspectiva de género?

Las IES ocupan un lugar importante dentro de la sociedad, son los espacios en los que la docencia, la investigación y la extensión de la cultura tienen lugar, son asimismo las que abogan por la diversidad e inclusión de todos los individuos, por

lo que resulta necesario que sean éstas las que impulsen acciones encaminadas a minimizar las diferencias de género.

La Universidad Autónoma de Chihuahua, en sus ejes rectores 7, 8, 9 y 10, política 8, estrategia 30, establece la agenda de responsabilidad social, e incluye en su inciso d) el enfoque de género.

Acceso a la información como una herramienta poderosa para la toma de decisiones

No es en vano que se hayan realizado esfuerzos conjuntos destinados a empoderar a esa mitad de la población que aún vive en desigualdad.

Conclusiones

A dos décadas de distancia de las primeras iniciativas por incorporar a las mujeres en el uso de las TIC, así como del acceso y uso de la información, aún se pueden apreciar amplias brechas que impiden ejercer un derecho humano a las mujeres, como es el derecho a la información.

Permite que las personas adquieran la capacidad de ser más críticas y reflexivas, por tanto, es una herramienta útil en la incorporación sistemática de una perspectiva de género, no solo en la sociedad, sino también en las instituciones.

Las Instituciones de Educación Superior son espacios dedicados a la docencia, la investigación y la extensión de la cultura que tienen la responsabilidad social de promover actitudes incluyentes, libres de violencia y discriminación.

Uno de los recursos con los que cuentan es la infraestructura en tecnologías de la información y la comunicación, así como el acceso a recursos informativos de alta calidad.

Es preciso abrir espacios institucionales a los que tenga acceso la comunidad universitaria, en los que se pueda acceder a información sobre temas de género como una parte fundamental para la toma de decisiones, así como contar con acceso a recursos de información con esta temática.

Ofrecer dentro de los espacios bibliotecarios material documental sobre temas de género, permitirá paulatinamente un enfoque trasversal de la perspectiva de género.

Establecer mecanismos para que los individuos desarrollen competencias que les permitan acceder, evaluar y utilizar la información, permitirá que puedan tomar mejores decisiones, ampliará la capacidad de lenguaje, aumentará su capacidad crítica y reflexiva.

Referencias

- IFLA (Federación Internacional de Asociaciones de Bibliotecarios y Bibliotecas) (2005). *Faros para la Sociedad de la Información: Declaración de Alejandría sobre la Alfabetización Informacional y el aprendizaje a lo largo de la vida* [<http://www.ifla.org/node/7275>].
- Internacional Socialista de Mujeres (2016), *Visión de la Internacional Socialista de Mujeres. 60^a Sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer* (pp. 14-15). Parlamento Europeo.
- ONU (Organización de las Naciones Unidas) (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos* [<http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>].
- ONU (1995). *Declaración y plataforma de acción de Beijing* [<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>].
- ONU (2015). *Proyecto de documento final de la Cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después del 2015* [<http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/69/L.85>].
- ONU (2017a). *El mercado laboral demanda más mujeres informáticas* [<http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2017/04/el-mercado-laboral-demanda-mas-mujeres-informaticas/>].
- ONU (2017b). *Objetivos de desarrollo sostenible: 17 objetivos para transformar nuestro mundo* [<http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>].
- UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) (2012). *Habana Declaration: Fifteen Information Literacy Actions: for collaborative work on generation of networks for development of information literacy in Ibero-American countries* [<http://milunesco.unaoc.org/es/resources/information-literacy-havana-declaration/>].
- UNESCO (2017a). *Communication and Information: Information Literacy* [<http://www.unesco.org/new/en/communication-and-information/access-to-knowledge/information-literacy/>].
- UNESCO (2017b). *Construir sociedades del conocimiento* [<http://es.unesco.org/themes/construir-sociedades-del-conocimiento>].
- Varela, N. (2013). *Feminismo para principiantes*. España: B.S.A.

**Manual de aplicación del instrumento
de medición de equidad de género
y violencia de género
Universidad Autónoma
de Chihuahua**

Contenido

Introducción	137
Reactivos generales y escala de valoración	139
Datos generales del encuestado	139
Socioculturales	144
Solo para mujeres	145
Solo para hombres	145
Relaciones de pareja	145
Violencia doméstica	146
Institucionales	146
Variables e indicadores del instrumento	149
Socioculturales	150
Solo para mujeres	151
Solo para hombres	151
Relaciones de pareja	152
Violencia doméstica	153
Institucionales	154

Introducción

El Cuestionario de Comportamientos, Actitudes y Pensamientos hacia la Equidad y violencia de género (CCAPHEyVG) Personal Docente y Administrativo, fue aplicado a estudiantes, docentes y administrativos.

Para obtener el marco de referencia, se realizó un análisis de los indicadores de género para Instituciones de Educación Superior.

El instrumento contiene reactivos divididos en 5 áreas o tipos, que se identifican de acuerdo con la siguiente tabla:

CLAVE	ÁREA/TIPO
A	COMUNITARIA
A.1	GENERAL
A.2	PSICOLÓGICA
A.3	FÍSICA
A.4	PATRIMONIAL
A.5	ECONÓMICA
A.6	SEXUAL
B	FAMILIAR
B.1	GENERAL
B.2	PSICOLÓGICA
B.3	FÍSICA
B.4	PATRIMONIAL
B.5	ECONÓMICA
B.6	SEXUAL
C	CULTURA INSTITUCIONAL
C.1	GENERAL
C.2	PSICOLÓGICA
C.3	FÍSICA
C.4	PATRIMONIAL

C.5	ECONÓMICA
C.6	SEXUAL
D	LABORAL/DOCENTE
D.1	GENERAL
D.2	PSICOLÓGICA
D.3	FÍSICA
D.4	PATRIMONIAL
D.5	ECONÓMICA
D.6	SEXUAL
E	GENERAL
E.1	GENERAL
E.2	PSICOLÓGICA
E.3	FÍSICA
E.4	PATRIMONIAL
E.5	ECONÓMICA
E.6	SEXUAL

Además cuenta con 7 secciones divididas de la siguiente manera:

Datos generales del encuestado
 Socioculturales
 Solo para mujeres
 Solo para hombres
 Relaciones de pareja
 Violencia doméstica
 Institucionales

El instrumento inicia con una descripción de las organizaciones/instituciones involucradas, así como el objetivo del estudio, como podemos ver a continuación:

La Universidad Autónoma de Chihuahua en colaboración con el Instituto Municipal de las Mujeres, Alma Calma, A. C., la Comisión Estatal de los Derechos Humanos y el Instituto Chihuahuense de la Mujer; está realizando un estudio para conocer las relaciones de género en el ámbito laboral, familiar e institucional de su población. Por eso queremos pedirle que nos permita hacerle unas preguntas sobre este tema. Usted fue elegida(o) al azar y todas sus respuestas son confidenciales. A ninguna persona entrevistada (incluyéndola a usted) se le solicitará nombre, ni número de nómina o estudiante de la universidad. Como primer paso le pedimos contestar algunos datos generales sociodemográficos marcando con una X según corresponda.

La duración de aplicación es de 15 minutos (aproximadamente).

Reactivos generales y escala de valoración

El instrumento consta de 14 reactivos de caracterización y 122 reactivos que se miden a través de una escala Likert de 4 variables.

El objetivo de este cuestionario es conocer su opinión sobre algunos temas. A continuación se le presentan una serie de afirmaciones para que juzgue si suceden o no en su entorno, indique su punto de vista. Es importante recalcar que se le pide que exprese únicamente su opinión personal. Como verá, junto a cada afirmación aparecen una serie de recuadros como éste:

Sí | A veces | Rara vez | No

Datos generales del encuestado

La primera parte del instrumento consta de 14 reactivos, que permiten elaborar la caracterización de los encuestados con el fin de obtener información sociodemográfica de la muestra, a través de los aspectos:

Edad
Género
Estado civil
Lugar de nacimiento
Aspectos laborales
Nivel educativo

Edad:	Fecha:
Género:	Estado Civil:
(1) Femenino	(1) Alguna vez unido (a)
(2) Masculino	(2) Soltero (a)
Lugar de Nacimiento:	(3) Casado (a)
Ciudad:	(4) Divorciado (a)
Estado:	(5) Unión libre
Nivel Educativo:	Aspectos laborales:
(1) Primaria	Dependencia/facultad/ departamento en el cual labora actualmente
(2) Secundaria	
(3) Bachillerato	Antigüedad Laboral en la UACH
(4) Carrera Técnica	
(5) Superior	(1) Empleado
(6) Maestría	Administrativo
(7) Doctorado	(2) Docente

La sección de reactivos cuenta con instrucciones de llenado en las cuales se solicita que se seleccione únicamente una de las opciones.

Lea cada afirmación y marque con una cruz (X) el recuadro que mejor refleje su opinión. Luego, pase a la que sigue, y así sucesivamente. No olvide contestar a todas las cuestiones. Conteste simplemente lo que usted piense, y hágalo lo más rápidamente posible. Evalúe cada cuestión por separado, y no vuelva atrás. No existen respuestas correctas ni equivocadas. Gracias por su colaboración.

Se marcaron en diferente color los reactivos por categoría para que puedan ser fácilmente identificables para los aplicadores. Sin embargo, para los encuestados, deberá estar completamente en blanco.

El instrumento de evaluación completo es el siguiente:

		SÍ	A VECES	RARA VEZ	NO
A.1	1 Conozco la ley o normatividad a nivel estatal o municipal en materia de equidad de género.				
A.1	2 Sé qué institución o dependencia en el Estado está encargada de dirigir la política pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres.				
A.1	3 Sé a dónde acudir en caso de vivir algún tipo de violencia.				
A.1	4 En Chihuahua se respetan los derechos de las mujeres.				
A.2	5 Los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres.				
A.3	6 El gobierno debería intervenir cuando un marido maltrata a su mujer.				
A.3	7 En algunos casos se justifica que se le pague a la mujer.				
A.3	8 En Chihuahua las personas le pegan a las mujeres.				
B.1	9 La mujer debe ocuparse de las tareas del hogar independientemente de si trabaja.				
B.1	10 El hombre debe ser el único responsable de mantener el hogar.				
B.1	11 A las mujeres por lo general las labores del hogar y compromisos familiares no les permiten continuar con el siguiente nivel de estudios profesionales (bachillerato, licenciatura, maestría o doctorado).				
B.1	12 Una mujer, si su marido o pareja la agrediera psicológica, física, económica, patrimonial o sexualmente debe denunciarlo ante las autoridades.				
B.1	13 Una mujer, si su marido o pareja la agrediera psicológica, física, económica, patrimonial o sexualmente debe buscar ayuda (psicología, religiosa, legal, médica, familiar o amistades).				
B.1	14 En una pareja el hombre debe ganar más dinero que la mujer				
B.1	15 En una pareja el hombre debe ganar igual dinero que la mujer				
B.1	16 Si en una pareja la mujer gana más dinero que el hombre, por lo general le pierde el respeto al hombre.				
B.1	17 SOLO PARA MUJERES. La mujer debe pedir permiso o avisar a su esposo o pareja o algún familiar para...	SÍ	A VECES	RARA VEZ	NO
B.1	17.1 Salir sola de día				
B.1	17.2 Salir sola de noche				

B.1 17.3 Hacer gastos cotidianos				
B.1 17.4 Visitar amistades				
B.1 17.5 Visitar familiares				
B.1 17.6 Decidir por quién votar				
B.1 17.7 Usar anticonceptivos				
B.1 17.8 Participar en actividades comunitarias o sociales				
B.1 18 SOLO PARA HOMBRES. Su esposa o pareja le debe pedir a usted permiso o avisar para...	SÍ	A VECES	RARA VEZ	NO
B.1 18.1 Salir sola de día				
B.1 18.2 Salir sola de noche				
B.1 18.3 Hacer gastos cotidianos				
B.1 18.4 Visitar amistades				
B.1 18.5 Visitar familiares				
B.1 18.6 Decidir por quién votar				
B.1 18.7 Usar anticonceptivos				
B.1 18.8 Participar en actividades comunitarias o sociales				
B.5 19 Si alguna vez ha tenido pareja, ¿ha vivido algunas de las siguientes conductas o situaciones en su vida diaria?				
B.5 19.1 He sentido que mi pareja en alguna ocasión me ha reducido la cantidad asignada para los gastos del hogar como forma de castigo o no se hace cargo de ellos (luz, agua, gas, vivienda, despensa).				
B.5 19.2 Mi pareja en alguna ocasión ha controlado mis propios ingresos económicos.				
B.4 19.3 Siento que mi pareja ha controlado mis bienes materiales (objetos, documentos o propiedades) o ha amenazado con hacerlo en alguna ocasión.				
B.5 19.4 Mi pareja se ha gastado intencionalmente el dinero asignado para algo determinado, dejándome la responsabilidad de conseguir la cantidad a mí.				
B.2 19.5 Siento que mi pareja me está controlando continuamente.				
B.2 19.6 Mi pareja constantemente me acusa de infidelidad.				
B.2 19.7 He perdido contacto con amigas/os, familiares, compañeras/os de trabajo para evitar que mi pareja se moleste.				
B.2 19.8 Mi pareja me critica y humilla, en público o en privado.				
B.2 19.9 Mi pareja tiene cambios bruscos de ánimo o se comporta distinto conmigo en público, como si fuera otra persona.				
B.3 20 Cuando su pareja se ha enojado con usted, él (ella) puede haber incurrido en una o varias de las siguientes situaciones...				
B.3 20.1 Le empujó, zarandeó o jaló				
B.3 20.2 Le torció el brazo				
B.3 20.3 Le pegó con la mano o el puño				
B.3 20.4 Le pateó				
B.3 20.5 Le golpeó con algún palo, cinturón o algún objeto doméstico				
B.3 20.6 Le quemó con cigarro o alguna otra sustancia				
B.3 20.7 Le trató de ahogar o asfixiar				
B.3 20.8 Le agredió con alguna navaja, cuchillo o machete				
B.3 20.9 Le disparó con una pistola o rifle				

B.6 21	¿Has vivido alguna de las siguientes situaciones en el hogar?			
B.6 21.1	Contacto físico no deseado.			
B.6 21.2	Presión para tener relaciones sexuales.			
B.6 21.3	Su pareja le ha obligado a hacer actos que le avergüencen o causen dolor			
B.6 21.4	Acoso Sexual			
B.6 21.5	Violación.			
B.6 21.6	Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.			
C.1 22	Conteste según su opinión			
C.1 22.1	Creo que el Campus Universitario (al que pertenece mi Facultad) /Rectoría es igualmente seguro para mujeres que para hombres			
C.1 22.2	Perjudica de igual manera a mujeres y hombres que en mi institución se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o en días no laborales			
C.1 22.3	En mi institución se respeta la licencia por maternidad o gravidez para mujeres y hombres			
C.1 22.4	En la Institución se promueve que los padres (hombres) se integren y participen en el cuidado de sus hijos e hijas			
C.1 22.5	Las instalaciones de mi centro de trabajo o facultad, están preparadas para atender a todos incluso a quien pertenece a grupos vulnerables como débiles visuales, personas de la tercera edad o discapacitados.			
C.5 22.6	Obtención de prestaciones en la Institución			
C.5 22.7	Obtención de igual salario ante iguales responsabilidades			
C.2 22.8	Considero que mi Institución tiene un buen ambiente de trabajo.			
C.2 22.9	Por mi buen desempeño en mi trabajo, soy reconocida/o y valorada/o por mi institución			
C.2 22.10	Recibo un trato igual al de mi compañera/o independientemente de la posición que tengo en la Institución			
C.2 22.11	Se utiliza el lenguaje incluyente en la vida cotidiana donde se especifique, ejemplo: alumnas y alumnos, maestras y maestros, etc.			
C.1 23	En la UACH las mujeres tienen la misma oportunidad que los hombres en los siguientes aspectos:			
C.1 23.1	Ingreso en la Institución			
C.1 23.2	Ascenso en la Institución			
C.1 23.3	Alcanzar puestos directivos en la Institución			
C.1 23.4	Capacitación que les permite desarrollarse en su trabajo			

24	Conteste según su experiencia			
D.4 24.1	Cuento con mobiliario, equipo y servicios informáticos necesarios para desempeñar mi trabajo.			
D.2 24.2	Mis opiniones y aportaciones se respetan.			
D.2 24.3	Cuando tengo necesidad de atender asuntos particulares, familiares, escolares de carácter extraordinario mi jefa/e me da las facilidades para atenderlos.			
D.2 24.4	Conozco los criterios con los que me evalúan.			
D.2 24.5	Cuando manifiesto que recibí un trato injusto, sé que tendré oportunidad de ser escuchada/o y tratada/o justamente sin ningún tipo de represalia o sanción por manifestarlo.			

D.2 24.6	En mi Institución la división de cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades es repartida con justicia e igualdad.			
D.2 24.7	Soy reconocida/o por el logro y el esfuerzo realizado en mi trabajo bien desempeñado.			
D.2 24.8	Mi jefa/e me comunica claramente sus expectativas.			
D.2 24.9	Mi jefa/e es accesible y me es fácil hablar con ella/él.			
D.2 24.10	Mi Institución cuenta con planes de carrera o superación que me permiten orientar mi desarrollo profesional			
D.2 24.11	Mi jefe/a tiene empleadas/os favoritas/os			
D.2 24.12	Trabajo en un ambiente libre de acoso laboral			
D.2 24.13	Una mujer tiene que ser excepcional para tener éxito en el mundo laboral de la UACH			
D.1 24.14	Están dadas las condiciones para que las personas homosexuales ocupen puestos directivos, de igual manera que las personas heterosexuales.			
D.1 24.15	Mis derechos de participar en la vida política de la Universidad se respetan sin distinción de sexo			

D.1 25 En lo personal, alguna vez, dentro de la UACH, se sintió discriminado (a) por:

D.1 25.1	Su religión			
D.1 25.2	Ser hombre/mujer			
D.1 25.3	No tener dinero			
D.1 25.4	Por venir de otro lugar			
D.1 25.5	Su apariencia física			
D.1 25.6	Su edad			
D.1 25.7	Su orientación sexual			
D.1 25.8	Sus costumbres o su cultura			
D.1 25.9	El color de su piel			
D.1 25.10	Su acento al hablar			
D.1 25.11	Por su educación			
D.1 25.12	Por su forma de vestir			
D.1 25.13	Tener alguna discapacidad			
D.1 25.14	Otro / ¿Cuál? (especifique)			

E.1 26 En alguna ocasión he sido víctima de violencia psicológica, física, patrimonial, económica o sexual por parte de:

E.1 26.1	Pareja			
E.1 26.2	Familia			
	26.3 Compañeros (a) de trabajo			
E.1 26.4	Conocido (a)			
E.1 26.5	Desconocido (a)			
D.6 27	¿Has vivido alguna de las siguientes situaciones en la Universidad Autónoma de Chihuahua?			
D.6 27.1	Exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.			
D.6 27.2	Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.			
D.6 27.3	Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.			
D.6 27.4	Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.			

D.6 27.5	Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.			
D.6 27.6	Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas.			
D.6 27.7	Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.			
D.6 27.8	Castigos, maltrato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.			
D.6 27.9	Contacto físico no deseado.			
D.6 27.10	Presión para tener relaciones sexuales.			
D.6 27.11	Amenazas y castigos para realizar actos sexuales.			
D.6 27.12	Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales.			
D.6 27.13	Acoso Sexual			
D.6 27.14	Violación.			
D.6 27.2	Trabajo en un ambiente libre de acoso u hostigamiento sexual.			
D.6 27.16	En mi área laboral a menudo las mujeres logran puestos, premios o promociones porque seducen a los hombres poderosos.			
D.3 27.2	En alguna ocasión me han agredido físicamente (golpes, jalones, aventones, etc.).			

Los 27 reactivos generales se dividen en:

Socioculturales

			SÍ	A VECES	RARA VEZ	NO
A.1 1	Conozco la ley o normatividad a nivel estatal o municipal en materia de equidad de género.					
A.1 2	Sé qué institución o dependencia en el Estado está encargada de dirigir la política pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres.					
A.1 3	Sé a dónde acudir en caso de vivir algún tipo de violencia.					
A.1 4	En Chihuahua se respetan los derechos de las mujeres.					
A.2 5	Los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres.					
A.3 6	El gobierno debería intervenir cuando un marido maltrata a su mujer.					
A.3 7	En algunos casos se justifica que se le pegue a la mujer.					
A.3 8	En Chihuahua las personas le pegan a las mujeres.					
B.1 9	La mujer debe ocuparse de las tareas del hogar independientemente de si trabaja.					
B.1 10	El hombre debe ser el único responsable de mantener el hogar.					
B.1 11	A las mujeres por lo general las labores del hogar y compromisos familiares no les permiten continuar con el siguiente nivel de estudios profesionales (bachillerato, licenciatura, maestría o doctorado).					
B.1 12	Una mujer, si su marido o pareja la agrediera psicológica, física, económica, patrimonial o sexualmente debe denunciarlo ante las autoridades.					

B.1	13	Una mujer, si su marido o pareja la agrediera psicológica, física, económica, patrimonial o sexualmente debe buscar ayuda (psicología, religiosa, legal, médica, familiar o amistades).				
B.1	14	En una pareja el hombre debe ganar más dinero que la mujer				
B.1	15	En una pareja el hombre debe ganar igual dinero que la mujer				
B.1	16	Si en una pareja la mujer gana más dinero que el hombre, por lo general le pierde el respeto al hombre.				

Solo para mujeres

B.1	17	SOLO PARA MUJERES. La mujer debe pedir permiso o avisar a su esposo o pareja o algún familiar para...	SÍ	A VECES	RARA VEZ	NO
B.1	17.1	Salir sola de día				
B.1	17.2	Salir sola de noche				
B.1	17.3	Hacer gastos cotidianos				
B.1	17.4	Visitar amistades				
B.1	17.5	Visitar familiares				
B.1	17.6	Decidir por quién votar				
B.1	17.7	Usar anticonceptivos				
B.1	17.8	Participar en actividades comunitarias o sociales				

Solo para hombres

B.1	17	SOLO PARA HOMBRES. Su esposa o pareja le debe pedir a usted permiso o avisar para...	SÍ	A VECES	RARA VEZ	NO
B.1	17.1	Salir sola de día				
B.1	17.2	Salir sola de noche				
B.1	17.3	Hacer gastos cotidianos				
B.1	17.4	Visitar amistades				
B.1	17.5	Visitar familiares				
B.1	17.6	Decidir por quién votar				
B.1	17.7	Usar anticonceptivos				
B.1	17.8	Participar en actividades comunitarias o sociales				

Relaciones de pareja

B.5	19	Si alguna vez ha tenido pareja, ¿ha vivido algunas de las siguientes conductas o situaciones en su vida diaria?	SÍ	A VECES	RARA VEZ	NO
B.5	19.1	He sentido que mi pareja en alguna ocasión me ha reducido la cantidad asignada para los gastos del hogar como forma de castigo o no se hace cargo de ellos (luz, agua, gas, vivienda, despensa).				
B.5	19.2	Mi pareja en alguna ocasión ha controlado mis propios ingresos económicos.				
B.4	19.3	Siento que mi pareja ha controlado mis bienes materiales (objetos, documentos o propiedades) o ha amenazado con hacerlo en alguna ocasión.				
B.5	19.4	Mi pareja se ha gastado intencionalmente el dinero asignado para algo determinado, dejándome la responsabilidad de conseguir la cantidad a mí.				

B.2	19.5 Siento que mi pareja me está controlando continuamente.				
B.2	19.6 Mi pareja constantemente me acusa de infidelidad.				
B.2	19.7 He perdido contacto con amigas/os, familiares, compañeras/os de trabajo para evitar que mi pareja se moleste.				
B.2	19.8 Mi pareja me critica y humilla, en público o en privado.				
B.2	19.9 Mi pareja tiene cambios bruscos de ánimo o se comporta distinto conmigo en público, como si fuera otra persona.				
B.3	20 Cuando su pareja se ha enojado con usted, él (ella) puede haber incurrido en una o varias de las siguientes situaciones...	SÍ	A VECES	RARA VEZ	NO
B.3	20.1 Le empujó, zarandeó o jaloneó				
B.3	20.2 Le torció el brazo				
B.3	20.3 Le pegó con la mano o el puño				
B.3	20.4 Le pateó				
B.3	20.5 Le golpeó con algún palo, cinturón o algún objeto doméstico				
B.3	20.6 Le quemó con cigarrillo o alguna otra sustancia				
B.3	20.7 Le trató de ahorrar o asfixiar				
B.3	20.8 Le agredió con alguna navaja, cuchillo o machete				
B.3	20.9 Le disparó con una pistola o rifle				

Violencia doméstica

B.6	21 ¿Has vivido alguna de las siguientes situaciones en el hogar?				
B.6	21.1 Contacto físico no deseado.				
B.6	21.2 Presión para tener relaciones sexuales.				
B.6	21.3 Su pareja le ha obligado a hacer actos que le avergüencen o causen dolor				
B.6	21.4 Acoso Sexual				
B.6	21.5 Violación.				
B.6	21.6 Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.				

Institucionales

C.1	22	Conteste según su experiencia			
C.1	22.1 Creo que el Campus Universitario (al que pertenece mi Facultad)/ Rectoría es igualmente seguro para mujeres que para hombres				
C.1	22.2 Perjudica de igual manera a mujeres y hombres que en mi institución se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o en días no laborales				
C.1	22.3 En mi institución se respeta la licencia por maternidad o gravidez para mujeres y hombres				
C.1	22.4 En la Institución se promueve que los padres (hombres) se integren y participen en el cuidado de sus hijos e hijas				
C.1	22.5 Las instalaciones de mi centro de trabajo o facultad, están preparadas para atender a todos incluso a quien pertenece a grupos vulnerables como débiles visuales, personas de la tercera edad o discapacitados.				
C.5	22.6 Obtención de prestaciones en la Institución				
C.5	22.7 Obtención de igual salario ante iguales responsabilidades				
C.2	22.8 Considero que mi Institución tiene un buen ambiente de trabajo.				

C.2 22.9	Por mi buen desempeño en mi trabajo, soy reconocida/o y valorada/o por mi institución			
C.2 22.10	Recibo un trato igual al de mi compañera/o independientemente de la posición que tengo en la Institución			
C.2 22.11	Se utiliza el lenguaje incluyente en la vida cotidiana donde se especifique, ejemplo: alumnas y alumnos, maestras y maestros, etc.			
C.1 23	En la UACH las mujeres tienen la misma oportunidad que los hombres en los siguientes aspectos:			
C.1 23.1	Ingreso en la Institución			
C.1 23.2	Ascenso en la Institución			
C.1 23.3	Alcanzar puestos directivos en la Institución			
C.1 23.4	Capacitación que les permite desarrollarse en su trabajo			
24	Conteste según su experiencia			
D.4 24.1	Cuento con mobiliario, equipo y servicios informáticos necesarios para desempeñar mi trabajo.			
D.2 24.2	Mis opiniones y aportaciones se respetan.			
D.2 24.3	Cuando tengo necesidad de atender asuntos particulares, familiares, escolares de carácter extraordinario mi jefa/e me da las facilidades para atenderlos.			
D.2 24.4	Conozco los criterios con los que me evalúan.			
D.2 24.5	Cuando manifiesto que recibí un trato injusto, sé que tendrá oportunidad de ser escuchada/o y tratada/o justamente sin ningún tipo de represalia o sanción por manifestarlo.			
D.2 24.6	En mi Institución la división de cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades es repartida con justicia e igualdad.			
D.2 24.7	Soy reconocida/o por el logro y el esfuerzo realizado en mi trabajo bien desempeñado.			
D.2 24.8	Mi jefa/e me comunica claramente sus expectativas.			
D.2 24.9	Mi jefa/e es accesible y me es fácil hablar con ella/él.			
D.2 24.10	Mi Institución cuenta con planes de carrera o superación que me permiten orientar mi desarrollo profesional			
D.2 24.11	Mi jefe/a tiene empleadas/os favoritas/os			
D.2 24.12	Trabajo en un ambiente libre de acoso laboral			
D.2 24.13	Una mujer tiene que ser excepcional para tener éxito en el mundo laboral de la UACH			
D.1 24.14	Están dadas las condiciones para que las personas homosexuales ocupen puestos directivos, de igual manera que las personas heterosexuales.			
D.1 24.15	Mis derechos de participar en la vida política de la Universidad se respetan sin distinción de sexo			
D.1 25	En lo personal, alguna vez, dentro de la UACH, se sintió discriminado (a) por:			
D.1 25.1	Su religión			
D.1 25.2	Ser hombre/mujer			
D.1 25.3	No tener dinero			
D.1 25.4	Por venir de otro lugar			
D.1 25.5	Su apariencia física			
D.1 25.6	Su edad			
D.1 25.7	Su orientación sexual			
D.1 25.8	Sus costumbres o su cultura			
D.1 25.9	El color de su piel			

D.1 25.10	Su acento al hablar				
D.1 25.11	Por su educación				
D.1 25.12	Por su forma de vestir				
D.1 25.13	Tener alguna discapacidad				
D.1 25.14	Otro / ¿Cuál? (especifique)				
E.1 26	En alguna ocasión he sido víctima de violencia psicológica, física, patrimonial, económica o sexual por parte de:				
E.1 26.1	Pareja				
E.1 26.2	Familia				
	26.3 Compañeros (a) de trabajo				
E.1 26.4	Conocido (a)				
E.1 26.5	Desconocido (a)				
D.6 27	¿Has vivido alguna de las siguientes situaciones en la Universidad Autónoma de Chihuahua?				
D.6 27.1	Exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.				
D.6 27.2	Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.				
D.6 27.3	Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.				
D.6 27.4	Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.				
D.6 27.5	Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.				
D.6 27.6	Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas.				
D.6 27.7	Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.				
D.6 27.8	Castigos, maltrato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.				
D.6 27.9	Contacto físico no deseado.				
D.6 27.10	Presión para tener relaciones sexuales.				
D.6 27.11	Amenazas y castigos para realizar actos sexuales.				
D.6 27.12	Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales.				
D.6 27.13	Acoso Sexual				
D.6 27.14	Violación.				
D.6 27.15	Trabajo en un ambiente libre de acoso u hostigamiento sexual.				
D.6 27.16	En mi área laboral a menudo las mujeres logran puestos, premios o promociones porque seducen a los hombres poderosos.				
D.3 27.17	En alguna ocasión me han agredido físicamente (golpes, jalones, aventones, etc.).				

Al concluir el cuestionario, se informa sobre el uso de la información que resulte en el análisis: gracias por contribuir a las mejoras de la Universidad. El resultado de esta encuesta será público y es un medio a partir del cual el personal docente y administrativo, así como los estudiantes de la Universidad, pueden identificar los aspectos que es recomendable mejorar para conseguir una mayor igualdad de género.

Variables e indicadores del instrumento

Datos generales del encuestado:

Clave	Área / tipo	Núm. de reactivos	Reactivos	Resultado	Indicador
N/A	N/A	N/A	Fecha	Dato sobre el día que se aplicó el instrumento	Caracterización encuestado
N/A	N/A	N/A	Edad	Datos sobre edad del encuestado	Caracterización encuestado
N/A	N/A	N/A	Género	Género del encuestado	Caracterización encuestado
N/A	N/A	N/A	Estado Civil	Si el encuestado es soltero, casado o divorciado	Caracterización encuestado
N/A	N/A	N/A	Lugar de Nacimiento	Ciudad y estado	Caracterización encuestado
N/A	N/A	N/A	Aspectos laborales	Qué tipo de contrato tiene	Caracterización encuestado
N/A	N/A	N/A	Nivel educativo	Grado académico del encuestado	Caracterización encuestado
N/A	N/A	N/A	Antigüedad en la UACH	Dato sobre los años de servicio del encuestado	Caracterización encuestado

Socioculturales

Clave	Área / tipo	N.º de reactivo	Reactivo	Resultado	Indicador
Comunitaria	A.1 General	1	Conozco la ley o normatividad a nivel estatal o municipal en materia de equidad de género.	Si conoce o no la ley	Grado en el que conoce la legislación.
Comunitaria	A.1 General	2	Sé qué institución o dependencia en el Estado está encargada de dirigir la política pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres.	Si conoce o no las instancias encargadas.	Grado en que conoce las instancias reguladoras.
Comunitaria	A.1 General	3	Sé a dónde acudir en caso de vivir algún tipo de violencia.	Si tiene información sobre apoyo	Grado en que conoce los mecanismos de apoyo.
Comunitaria	A.1 General	4	En Chihuahua se respetan los derechos de las mujeres.	Si considera o no que existe el respeto	Grado en el que considera que existe ese respeto.
Comunitaria	A.2 Psicológica	5	Los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres.		
Comunitaria	A.3 Física	6	El gobierno debería intervenir cuando un marido maltrata a su mujer.		
Comunitaria	A.3 Física	7	En algunos casos se justifica que se le pague a la mujer.		
Comunitaria	A.3 Física	8	En Chihuahua las personas le pegan a las mujeres.		
Familiar	B.1 General	9	La mujer debe ocuparse de las tareas del hogar independientemente de si trabaja.		
Familiar	B.1 General	10	El hombre debe ser el único responsable de mantener el hogar.		
Familiar	B.1 General	11	A las mujeres por lo general las labores del hogar y compromisos familiares no les permiten continuar con el siguiente nivel de estudios profesionales (bachillerato, licenciatura, maestría o doctorado).		
Familiar	B.1 General	12	Una mujer, si su marido o pareja la agrede psicológica, física, económica, patrimonial o sexualmente debe denunciarlo ante las autoridades.		
Familiar	B.1 General	13	Una mujer, si su marido o pareja la agrede psicológica, física, económica, patrimonial o sexualmente debe buscar ayuda (psicología, religiosa, legal, médica, familiar o amistades).		

Familiar	B.1 General	14	En una pareja el hombre debe ganar más dinero que la mujer		
Familiar	B.1 General	15	En una pareja el hombre debe ganar Igual dinero que la mujer		
Familiar	B.1 General	16	Si en una pareja la mujer gana más dinero que el hombre, por lo general le pierde el respeto al hombre.		

Solo para mujeres

Clave	Área / tipo	N.º de reactivo	Reactivo	Resultado	Indicador
Familiar	B.1 General	17	La mujer debe pedir permiso o avisar a su esposo o pareja o algún familiar para...		
Familiar	B.1 General	17.1	Salir sola de día		
Familiar	B.1 General	17.2	Salir sola de noche		
Familiar	B.1 General	17.3	Hacer gastos cotidianos		
Familiar	B.1 General	17.4	Visitar amistades		
Familiar	B.1 General	17.5	Visitar familiares		
Familiar	B.1 General	17.6	Decidir por quién votar		
Familiar	B.1 General	17.7	Usar anticonceptivos		
Familiar	B.1 General	17.8	Participar en actividades comunitarias o sociales		

Solo para hombres

Clave	Área / tipo	N.º de reactivo	Reactivo	Resultado	Indicador
Familiar	B.1 General	18	Su esposa o pareja le debe pedir a usted permiso o avisar para...		
Familiar	B.1 General	18.1	Salir sola de día		
Familiar	B.1 General	18.2	Salir sola de noche		
Familiar	B.1 General	18.3	Hacer gastos cotidianos		
Familiar	B.1 General	18.4	Visitar amistades		
Familiar	B.1 General	18.5	Visitar familiares		
Familiar	B.1 General	18.6	Decidir por quién votar		
Familiar	B.1 General	18.7	Usar anticonceptivos		
Familiar	B.1 General	18.8	Participar en actividades comunitarias o sociales		

Relaciones de pareja

Clave	Área / tipo	N.º de reactivos	Reactivo	Resultado	Indicador
Familiar	B.5 Económica	19	Si alguna vez ha tenido pareja, ¿ha vivido algunas de las siguientes conductas o situaciones en su vida diaria?		
Familiar	B.5 Económica	19.1	He sentido que mi pareja en alguna ocasión me ha reducido la cantidad asignada para los gastos del hogar como forma de castigo o no se hace cargo de ellos (luz, agua, gas, vivienda, despensa).		
Familiar	B.5 Económica	19.2	Mi pareja en alguna ocasión ha controlado mis propios ingresos económicos.		
Familiar	B.4 Patrimonial	19.3	Siento que mi pareja ha controlado mis bienes materiales (objetos, documentos o propiedades) o ha amenazado con hacerlo en alguna ocasión.		
Familiar	B.5 Económica	19.4	Mi pareja se ha gastado intencionalmente el dinero asignado para algo determinado, dejándome la responsabilidad de conseguir la cantidad a mí.		
Familiar	B.5 Económica	19.4	Mi pareja se ha gastado intencionalmente el dinero asignado para algo determinado, dejándome la responsabilidad de conseguir la cantidad a mí.		
Familiar	B.2 Psicológica	19.5	Siento que mi pareja me está controlando continuamente.		
Familiar	B.2 Psicológica	19.6	Mi pareja constantemente me acusa de infidelidad.		
Familiar	B.2 Psicológica	19.7	He perdido contacto con amigas/os, familiares, compañeras/os de trabajo para evitar que mi pareja se moleste.		
Familiar	B.2 Psicológica	19.8	Mi pareja me critica y humilla, en público o en privado.		
Familiar	B.2 Psicológica	19.9	Mi pareja tiene cambios bruscos de ánimo o se comporta distinto conmigo en público, como si fuera otra persona.		

Violencia doméstica

Clave	Área / tipo	Núm. de reactivo	Reactivo	Resultado	Indicador
Familiar	B.3 Física	20	Cuando su pareja se ha enojado con usted, él (ella) puede haber incurrido en una o varias de las siguientes situaciones...		
Familiar	B.3 Física	20.1	Le empujó, zarandeó o jaló		
Familiar	B.3 Física	20.2	Le torció el brazo		
Familiar	B.3 Física	20.3	Le pegó con la mano o el puño		
Familiar	B.3 Física	20.4	Le pateó		
Familiar	B.3 Física	20.5	Le golpeó con algún palo, cinturón o algún objeto doméstico		
Familiar	B.3 Física	20.6	Le quemó con cigarrillo o alguna otra sustancia		
Familiar	B.3 Física	20.7	Le trató de ahogar o asfixiar		
Familiar	B.3 Física	20.8	Le agredió con alguna navaja, cuchillo o machete		
Familiar	B.3 Física	20.9	Le disparó con una pistola o rifle		
Familiar	B.6 Sexual	21	¿Has vivido alguna de las siguientes situaciones en el hogar?		
Familiar	B.6 Sexual	21.1	Contacto físico no deseado.		
Familiar	B.6 Sexual	21.2	Presión para tener relaciones sexuales.		
Familiar	B.6 Sexual	21.3	Su pareja le ha obligado a hacer actos que le avergüencen o causen dolor		
Familiar	B.6 Sexual	21.4	Acoso Sexual		
Familiar	B.6 Sexual	21.5	Violación.		
Familiar	B.6 Sexual	21.5	Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.		

Institucionales

Clave	Área / tipo	Núm. de reactivo	Reactivo	Resultado	Indicador
Cultura institucional	C.1 General	22	Conteste según su opinión.		
Cultura institucional	C.1 General	22.1	Creo que el Campus Universitario (al que pertenece mi Facultad)/Rectoría es igualmente seguro para mujeres que para hombres		
Cultura institucional	C.1 General	22.2	Perjudica de igual manera a mujeres y hombres que en mi institución se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral y o en días no laborales		
Cultura institucional	C.1 General	22.3	En mi institución se respeta la licencia por maternidad o gravidez para mujeres y hombres		
Cultura institucional	C.1 General	22.4	En la Institución se promueve que los padres (hombres) se integren y participen en el cuidado de sus hijos e hijas		
Cultura institucional	C.1 General	22.5	Las instalaciones de mi centro de trabajo o facultad, están preparadas para atender a todos incluso a quien pertenece a grupos vulnerables como débiles visuales, personas de la tercera edad o discapacitados.		
Cultura institucional	C.5 Económica	22.6	Obtención de prestaciones en la Institución		
Cultura institucional	C.5 Económica	22.7	Obtención de igual salario ante iguales responsabilidades		
Cultura institucional	C.2 Psicológica	22.8	Considero que mi Institución tiene un buen ambiente de trabajo.		
Cultura institucional	C.2 Psicológica	22.9	Por mi buen desempeño en mi trabajo, soy reconocida/o y valorada/o por mi institución		
Cultura institucional	C.2 Psicológica	22.10	Recibo un trato igual al de mi compañera/o independientemente de la posición que tengo en la Institución		
Cultura institucional	C.2 Psicológica	22.11	Se utiliza el lenguaje incluyente en la vida cotidiana donde se especifique, ejemplo: alumnas y alumnos, maestras y maestros, etc.		

Cultura institucional	C.1 General	23	En la UACH las mujeres tienen la misma oportunidad que los hombres en los siguientes aspectos		
Cultura institucional	C.1 General	23.1	Ingreso en la Institución		
Cultura institucional	C.1 General	23.2	Ascenso en la Institución		
Cultura institucional	C.1 General	23.3	Alcanzar puestos directivos en la Institución		
Cultura institucional	C.1 General	23.4	Capacitación que les permite desarrollarse en su trabajo		
Laboral / docente	D.1 General	24	Conteste según su experiencia		
Laboral / docente	D.4 Patrimonial	24.1	Cuento con mobiliario, equipo y servicios informáticos necesarios para desempeñar mi trabajo.		
Laboral / docente	D.2 Psicológica	24.2	Mis opiniones y aportaciones se respetan.		
Laboral / docente	D.2 Psicológica	24.3	Cuando tengo necesidad de atender asuntos particulares, familiares, escolares de carácter extraordinario mi jefa/e me da las facilidades para atenderlos.		
Laboral / docente	D.2 Psicológica	24.4	Conozco los criterios con los que me evalúan.		
Laboral / docente	D.2 Psicológica	24.5	Cuando manifiesto que recibí un trato injusto, sé que tendrá oportunidad de ser escuchada/o y tratada/o justamente sin ningún tipo de represalia o sanción por manifestarlo.		
Laboral / docente	D.2 Psicológica	24.6	En mi Institución la división de cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades es repartida con justicia e igualdad.		
Laboral / docente	D.2 Psicológica	24.7	Soy reconocida /o por el logro y el esfuerzo realizado en mi trabajo bien desempeñado.		
Laboral / docente	D.2 Psicológica	24.8	Mi jefa/e me comunica claramente sus expectativas.		
Laboral / docente	D.2 Psicológica	24.9	Mi jefa/e es accesible y me es fácil hablar con ella/él.		
Laboral / docente	D.2 Psicológica	24.10	Mi Institución cuenta con planes de carrera o superación que me permiten orientar mi desarrollo profesional		
Laboral / docente	D.2 Psicológica	24.11	Mi jefe/a tiene empleadas/os favoritas/os		

Laboral / docente	D.2 Psicológica	24.12	Trabajo en un ambiente libre de acoso laboral		
Laboral / docente	D.2 Psicológica	24.13	Una mujer tiene que ser excepcional para tener éxito en el mundo laboral de la UACH		
Laboral / docente	D.1 General	24.14	Están dadas las condiciones para que las personas homosexuales ocupen puestos directivos, de igual manera que las personas heterosexuales.		
Laboral / docente	D.1 General	24.15	Mis derechos de participar en la vida política de la Universidad se respetan sin distinción de sexo		
Laboral / docente	D.1 General	25	En lo personal, alguna vez, dentro de la UACH, se sintió discriminado (a) por		
Laboral / docente	D.1 General	25.1	Su religión		
Laboral / docente	D.1 General	25.2	Ser hombre/mujer		
Laboral / docente	D.1 General	25.3	No tener dinero		
Laboral / docente	D.1 General	25.4	Por venir de otro lugar		
Laboral / docente	D.1 General	25.5	Su apariencia física		
Laboral / docente	D.1 General	25.6	Su edad		
Laboral / docente	D.1 General	25.7	Su orientación sexual		
Laboral / docente	D.1 General	25.8	Sus costumbres o su cultura		
Laboral / docente	D.1 General	25.9	El color de su piel		
Laboral / docente	D.1 General	25.10	Su acento al hablar		
Laboral / docente	D.1 General	25.11	Por su educación		
Laboral / docente	D.1 General	25.12	Por su forma de vestir		
Laboral / docente	D.1 General	25.13	Tener alguna discapacidad		
Laboral / docente	D.1 General	25.14	Otro / ¿Cuál? (especifique)		
General	E.1 General	26	En alguna ocasión he sido víctima de violencia psicológica, física, patrimonial, económica o sexual por parte de:		
General	E.1 General	26.1	Pareja		

General	E.1 General	26.2	Familia		
General	E.1 General	26.3	Compañeros (a) de trabajo		
General	E.1 General	26.4	Conocido (a)		
General	E.1 General	26.5	Desconocido (a)		
Laboral / docente	D.6 Sexual	27	¿Has vivido alguna de las siguientes situaciones en la Universidad Autónoma de Chihuahua?		
Laboral / docente	D.6 Sexual	27.1	Exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.		
Laboral / docente	D.6 Sexual	27.2	Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.		
Laboral / docente	D.6 Sexual	27.3	Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.		
Laboral / docente	D.6 Sexual	27.4	Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.		
Laboral / docente	D.6 Sexual	27.5	Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.		
Laboral / docente	D.6 Sexual	27.6	Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas.		
Laboral / docente	D.6 Sexual	27.7	Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.		
Laboral / docente	D.6 Sexual	27.8	Castigos, maltrato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.		
Laboral / docente	D.6 Sexual	27.9	Contacto físico no deseado.		
Laboral / docente	D.6 Sexual	27.10	Presión para tener relaciones sexuales.		
Laboral / docente	D.6 Sexual	27.11	Amenazas y castigos para realizar actos sexuales.		
Laboral / docente	D.6 Sexual	27.12	Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales.		
Laboral / docente	D.6 Sexual	27.13	Acoso Sexual		

Laboral / docente	D.6 Sexual	27.14	Violación.		
Laboral / docente	D.6 Sexual	27.15	Trabajo en un ambiente libre de acoso u hostigamiento sexual.		
Laboral / docente	D.6 Sexual	27.16	En mi área laboral a menudo las mujeres logran puestos, premios o promociones porque seducen a los hombres poderosos.		
Laboral / docente	D.3 Física	27.17	En alguna ocasión me han agredido físicamente (golpes, jalones, aventones, etc.).		

*Transversalidad e igualdad de género
en la Universidad Autónoma de Chihuahua*
se terminó de imprimir en octubre de 2018.

Tiraje: 100 ejemplares.

Esta obra es resultado del esfuerzo y participación de investigadores pertenecientes a la Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH), cuyo interés versa sobre temas acerca de la transversalidad de la perspectiva de género en la Universidad Autónoma de Chihuahua. Se analizan diversas prácticas a nivel nacional e internacional, así como algunos avances en función de las directrices propuestas por la Red Nacional de Universidades Públicas “Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior” (RENIES) cuyo trabajo sirve como marco de referencia para desarrollar los diversos temas asociados como: legislación; igualdad de oportunidades; conciliación de la vida profesional y familiar; estadísticas y diagnósticos con perspectiva de género; lenguaje; sensibilización; estudios de género en la educación superior y combate a la violencia de género en el ámbito laboral. Adicionalmente incluye un anexo con instrucciones precisas para aplicar el instrumento: “diagnóstico de comportamientos, actitudes y pensamientos hacia la equidad y violencia de género” (CCAPHEyVG) del personal docente, administrativo y alumnos, diseñado y aplicado en el año 2014 en la Universidad Autónoma de Chihuahua.

Incluye Manual de Aplicación.



CLAVE
editorial
academia-investigación



AM
EDITORES



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE
CHIHUAHUA

ISBN 978-607-437-426-1



97 86074 374261