



Percepción de la Igualdad de Género en la Universidad de Guadalajara



Un acercamiento cuantitativo



PERCEPCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO
EN LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA





Percepción de la Igualdad de Género en la Universidad de Guadalajara

Un acercamiento cuantitativo

Rubén García Sánchez
Coordinador





Universidad de Guadalajara

Dr. Miguel Ángel Navarro Navarro
Rector General

Dra. Carmen Enedina Rodríguez Armenta
Vicerrectora Ejecutiva

Mtro. José Alfredo Peña Ramos
Secretario General

Coordinación General de Planeación y Desarrollo Institucional

Mtro. Rubén Juan Sebastián García Sánchez
Coordinador General

Dr. Omar Karim Hernández Romo
Secretario

Mtro. Carlos Roberto Moya Jiménez
**Unidad de Planeación, Programación
y Evaluación**

Mtro. Fernando Guzmán González
Unidad Para el Desarrollo Institucional

D.R. © 2018, Universidad de Guadalajara

ISBN 978-607-547-425-0

Este libro se terminó de editar en
noviembre 2018 y fue arbitrado por
especialistas en el tema.

Pedro Moreno 966 Col. Centro 44100
Guadalajara, Jalisco, México.

Editado en México

Primera Edición, 2018

Coordinador del libro

Mtro. Rubén Juan Sebastián
García Sánchez

Textos

Omar Karim Hernández Romo
Eva Concepción Pérez Sansalvador
Jorge Chacón Zacarías
Carlos Roberto Moya Jiménez
Rosa Margarita Paz Pichardo
Sarahí Quintero Geraldo
Mariela Victoria Vázquez Hernández
María Cristina Guzmán Juárez
Fernando Guzmán González
Pablo Navarrete Gutiérrez

Se prohíbe la reproducción, el registro o la transmisión parcial o total de esta obra por cualquier sistema de recuperación de información, sea mecánico, fotoquímico, electrónico, magnético, electróptico, por fotocopia o cualquier otro existente o por existir, sin el permiso previo por escrito del titular de los derechos correspondientes.

Esta publicación fue realizada con recursos del programa de Fortalecimiento de la Calidad Educativa. PFCE 2017. Este programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

ÍNDICE

Reconocimientos y agradecimientos	9
Prólogo	11
Introducción	15
Capítulo 1.	
El contexto de la igualdad de género en la Universidad de Guadalajara; un tema relevante para el desarrollo institucional	19
Dr. Omar Karim Hernández Romo	
Mtra. Eva Concepción Pérez Sansalvador	
CAPÍTULO 2.	
Género y trabajo: Una lectura institucional	53
Lic. Jorge Chacón Zacarías	
Lic. Rosa Margarita Paz Pichardo	
Mtro. Carlos Roberto Moya Jiménez	
CAPÍTULO 3.	
Violencia de género en la Universidad de Guadalajara	83
Mtra. Sarahí Quintero Geraldo	
Mtra. Mariela Victoria Vázquez Hernández	
Capítulo 4.	
Percepción de la Normatividad de Género en la Universidad de Guadalajara	113
Mtra. María Cristina Guzmán Juárez	
Mtro. Fernando Guzmán González	



RECONOCIMIENTOS Y AGRADECIMIENTOS

La elaboración de este libro es el resultado de la suma de esfuerzos de un equipo de trabajo multidisciplinario. Agradecemos la disponibilidad de los integrantes de la comunidad universitaria que participaron en este diagnóstico de percepción de igualdad de género.

Para la obtención de los datos que dieron origen a los análisis presentados en este ejemplar, reconocemos las aportaciones de la Dra. Celia Magaña García, Dr. Francisco Javier Cortázar Rodríguez y el Mtro. Ángel Lorenzo Florido Alejo en la integración del cuestionario que se aplicó en el estudio de la percepción de igualdad de género en la Universidad de Guadalajara.

De igual manera, reconocemos el apoyo y aportaciones brindadas por los expertos del Instituto Nacional de las Mujeres, de Gendes A.C., del Instituto Nacional de la Mujer de Costa Rica y del Comité de expertas del MESECVI.

Agradecemos la participación del comité evaluador para llevar acabo el arbitraje de los capítulos aquí presentados

Damos crédito a la Lic. Patricia Medrano Miranda en la elaboración de la portada y contraportada de este ejemplar.

Agradecemos y reconocemos el trabajo del personal de la COPLADI en el desarrollo de los procesos administrativos y de gestión para la publicación de este libro.



PRÓLOGO

La violencia contra las niñas y las mujeres es un grave atentado a los derechos humanos y una forma de discriminación que se alimenta y perpetúa por la permisividad social y la impunidad. Necesitamos con urgencia poner fin a cualquiera de sus manifestaciones, en especial al feminicidio, expresión más extrema de esta pandemia, dado que en nuestro país cada 24 horas cobra la vida de 7.5 mujeres, quienes son brutalmente asesinadas por el sólo hecho de ser mujeres.

Para cambiar esta lacerante realidad, necesitamos un profundo cambio social y cultural en el que las universidades e instituciones de educación superior no pueden ni deben permanecer al margen, pues hay mucho por hacer. Por eso, celebro que la Universidad de Guadalajara, una de las más grandes e importantes del país, tenga un claro compromiso a favor de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, que se expresa con trabajos editoriales como el que hoy se presenta, pero también con otras medidas de gran calado que están impulsado para colocar los derechos humanos en general, y en particular los de las mujeres, en el centro de sus prioridades institucionales.

Estoy convencido que cualquier acción que se tome a favor de estas causas, que son prioritarias para la consolidación de nuestra democracia, tendrán un efecto transformador, no sólo en nuestra Máxima Casa de Estudios, sino en todo Jalisco, de las condiciones estructurales que a lo largo de la historia han colocado a las niñas y las mujeres en una posición de exclusión y desventaja.

Espero también que estas medidas fortalezcan, desde el espacio universitario, la alerta de violencia de género, la primera en el país decretada bajo la legislación local el 8 febrero de 2016, para ocho de los municipios jaliscienses e inspire a otras universidades a desarrollar acciones para poner fin a la violencia contra las mujeres, en el marco de la carta de intención que firmó, en noviembre de 2017, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior de la República Mexicana, A.C. (ANUIES).

En ella, estas últimas se comprometen a realizar acciones que tiendan a erradicar todo acto de discriminación, acoso sexual y hostigamiento sexual contra las mujeres, así como establecer los mecanismos para coadyuvar al cumplimiento de los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres, en el marco de la política nacional y en cumplimiento de los compromisos que México ha suscrito con la firma de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés)

Desde mi encargo en el INMUJERES, he podido constatar la voluntad de la Universidad de Guadalajara para cumplir con este compromiso a favor de los derechos de las mujeres, además de que he tenido la oportunidad de acompañar algunas acciones de implementación, por ejemplo, el de la creación de un protocolo contra el acoso y el hostigamiento sexual, que es la expresión más normalizada de la violencia machista contra las mujeres, de la cual ningún espacio público está exento. Por ello, he aceptado esta honrosa invitación para prologar la obra que tienen en sus manos, porque veo en sus autoridades determinación y firmeza para avanzar en este tema, y eso hay que reconocerlo y celebrarlo.

El presente libro expone los resultados de diversos análisis realizados con los datos que arrojó un estudio de diagnóstico, aplicado en la Universidad de Guadalajara, para conocer la percepción de la comunidad universitaria en materia de igualdad de género. En concordancia con los apartados del citado diagnóstico, el presente libro está estructurado de la siguiente manera.

En el capítulo uno, “El contexto de la igualdad de género en la Universidad de Guadalajara; un tema relevante para el desarrollo institucional” se establecen algunos antecedentes normativos, identificando los diferentes hallazgos que han impulsado los derechos de las mujeres y la igualdad de género a nivel internacional y nacional, así como las dificultades que han enfrentado en busca de la igualdad. De la misma manera se hace una revisión conceptual del término “igualdad de género”, así como sus interrelaciones y la importancia que ha adquirido a nivel internacional y nacional. También se retoman los ámbitos en los cuales se presenta con mayor frecuencia la discriminación contra las mujeres.

Entre los resultados más sobresalientes de este capítulo se encuentra la percepción del nivel de desigualdad que observan los integrantes de la Universidad de Guadalajara, así como el ámbito en el cual se presenta más esta

desigualdad. Adicionalmente, la mayoría de la comunidad universitaria considera que la igualdad de género significa que, *mujeres y hombres tengan acceso a las mismas oportunidades*, lo cual coincide con las definiciones establecidas por los organismos especializados en el tema.

El capítulo dos, “Género y trabajo: Una lectura institucional”, se plasma la relación que existe entre estos elementos, específicamente la desigualdad que enfrentan las mujeres cuando deciden integrarse al mercado laboral, como la desventaja salarial frente al sexo masculino. Se analizan las aportaciones internacionales y nacionales sobre esta temática. Se hace referencia a la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, los señalamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en cuanto a la Agenda de Trabajo Decente, los planteamientos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y, en el caso de México, el Plan Nacional de Desarrollo 2012-2018.

Por último, se presentan las percepciones de los universitarios respecto a las problemáticas que deben enfrentar las mujeres para consolidar una carrera profesional; entre los hallazgos detectados se enfatiza, por parte del personal académico y administrativo, que los obstáculos para el desempeño laboral son iguales para ambos sexos (56%), sin embargo, en segundo lugar se menciona a las mujeres con el 39.2%.

El capítulo número tres, “Violencia de Género”, inicia precisando el concepto de “violencia” y los distintos tipos de ésta, como parte de un marco contextual necesario para comprender la temática. Asimismo, se resalta el papel que representa el entorno en la conducta de los individuos, ya sea a través del aprendizaje del comportamiento agresivo o de las conductas aprobadas socialmente. Cabe recordar que distintos órganos e instituciones han abordado este tema desde diferentes perspectivas debido a los problemas generados en la sociedad. Así, este capítulo se estructura caracterizando la situación a nivel internacional, nacional y posteriormente en la descripción de la Universidad de Guadalajara.

Entre los principales hallazgos de este estudio se destaca que la comunidad universitaria ha normalizado algunas situaciones de violencia, principalmente aquellas categorizadas como psicológicas, las cuales, de acuerdo con algunos autores, son el inicio del ciclo de la violencia y pueden escalar hacia conductas más agresivas.

En el capítulo número cuatro se establece que la normativa es un instrumento para regular el comportamiento de los integrantes de un grupo social

en sus distintos ámbitos, por lo que es interesante conocer cómo dichos integrantes conciben la reglamentación que rige su actuar en su entorno cotidiano; así, se analiza la percepción de las y los universitarios respecto a las normas de la Universidad de Guadalajara relacionadas con la igualdad de género, separada en personal académico, personal administrativo y estudiantado.

El capítulo se divide en seis apartados: en “Preliminares” se plantean, sucintamente, los elementos sociológicos que enmarcan la conceptualización y la utilidad social de las normas en la convivencia al interior de conglomerados humanos; el apartado “Normatividad relacionada con la equidad de género en México” hace una reseña histórica de los momentos más importantes en la integración de la temática del género en la normatividad nacional, similar a lo hecho en “Normatividad relacionada con la equidad de género en el estado de Jalisco”. Específicamente a nivel institucional, “Normatividad relacionada con la igualdad de género en la Universidad de Guadalajara” hace un rápido recuento de los reglamentos institucionales, de los documentos de planeación y de la creación de instancias; todos ellos relacionados con la igualdad de género en esta universidad. En el apartado “Percepción de la comunidad universitaria respecto a los elementos normativos y de planeación relacionados con la igualdad de género” se analizan los resultados obtenidos al aplicar un estudio diagnóstico en la comunidad universitaria, a partir de lo que se obtienen algunas ideas finales, presentadas en el último apartado; “Conclusiones”. Cabe señalar que, mediante estos análisis se identificó una proporción muy importante del personal con desconocimiento de la existencia de elementos de género en la normatividad universitaria.

El presente libro cobra relevancia al presentar la opinión de la comunidad universitaria sobre los elementos más importantes en torno a la igualdad de género en la Universidad de Guadalajara. Asimismo, permite identificar aquellos aspectos que deben ser atendidos con mayor premura por la institución, mediante la implementación de programas, políticas, estrategias y acciones que permitan generar una cultura institucional de igualdad de género, haciendo del estudiantado, del personal académico, del personal administrativo y de las egresadas y los egresados, agentes de cambio social.

Ciudad de México, verano de 2018

Mtro. Pablo Navarrete Gutiérrez

Coordinador de Asuntos Jurídicos del INMUJERES

INTRODUCCIÓN

La Universidad de Guadalajara es una institución comprometida con el desarrollo social y la excelencia en la formación de personas con altos niveles de calidad en diversas áreas del conocimiento. Está conformada en un modelo de Red, integrada por seis centros universitarios temáticos, nueve centros universitarios regionales, un Sistema de Universidad Virtual y un Sistema de Educación Media Superior (véase Figura 1).



Figura 1. Red Universitaria de Jalisco

Actualmente, la Universidad de Guadalajara tiene una matrícula de 117,221 estudiantes de pregrado, inscritos en 131 programas, y 6,711 en 258 programas de posgrado, lo que la convierte en una de la universidades, a nivel nacional, con mayor número de estudiantes atendidos (Universidad de Guadalajara, 2018).

La Universidad de Guadalajara es consciente de su rol estratégico en la educación y desarrollo social, de ahí que uno de los principales retos que enfrenta es coadyuvar con las políticas nacionales y estatales en el tema de

igualdad de género. Inclusive, dentro de su misión institucional establece la importancia de incidir en el desarrollo sustentable e incluyente de la sociedad, así como ser una institución respetuosa de la diversidad cultural, honrando los principios humanistas, la equidad, la justicia social, la convivencia democrática y la prosperidad colectiva (Universidad de Guadalajara , 2014).

En el Plan de Desarrollo Institucional 2014-2030 se establece, en el eje temático Gestión y Gobierno, en el objetivo 17, “La consolidación de la equidad, inclusión y garantía de los derechos humanos”. Para el logro de tal objetivo se plantean diferentes estrategias, entre las que destaca:

- Generar una política integral y transversal de equidad y fomento a la no discriminación, en todas sus manifestaciones, que equilibre las condiciones y las oportunidades institucionales para todos los universitarios (Universidad de Guadalajara , 2014).

En este contexto, en el año 2016 se creó el Proyecto Institucional de Igualdad de Género, mediante el cual se ha implementado una serie de acciones que permitan generar una cultura institucional de igualdad de género en la Universidad de Guadalajara; proyecto en el que, han colaborado investigadores de la Red Universitaria, especialistas en tema. Además, se cuenta con la participación del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y la Asociación Género y Desarrollo A.C. (GENDES), entre otras, a fin de lograr las metas planteadas en el mismo. Cabe destacar que el proyecto recibe apoyo financiero del Programa de Fortalecimiento de la Calidad Educativa (PFCE) de la Secretaría de Educación Pública (SEP).

El proyecto institucional de igualdad de género está integrado por tres ejes estratégicos:



Figura 2. Ejes estratégicos del proyecto institucional de igualdad género

1. Estudios de Género. Investigaciones académicas sobre la situación o problemáticas que se presentan al interior de la Universidad de Guadalajara, sobre diversos temas relacionados con la igualdad de género.

2. Sensibilización y Capacitación. Desarrollo de actividades y materiales para la sensibilización, así como la organización de cursos intensivos y seminarios de capacitación para la comunidad universitaria en temas de igualdad de género.

3. Institucionalización de la igualdad de género. Desarrollo de acciones que generen las bases para institucionalizar la igualdad de género en la Universidad de Guadalajara.

Respecto al primer eje estratégico del proyecto, y que dio origen a los resultados que se presentan en este libro, se realizó un estudio del 8 al 23 de mayo del 2017 en los 15 Centros Universitarios y en el Sistema de Universidad Virtual. El universo de estudio fue de 1,917 casos de estudiantes, 1,244 casos de personal administrativo y 1,127 casos de personal académico, dando un total de 4,288 participantes; se utilizó un muestreo aleatorio estratificado, una confiabilidad estadística del 99% y un grado de error de $\pm 3\%$.

Se aplicaron encuestas estructuradas para cada uno de los grupos estudiados: estudiantes, personal administrativo y personal académico. Los cuestionarios se integraron con cuatro apartados: 1. Conocimientos previos sobre igualdad de género; 2. Percepciones y actitudes sobre roles de género; 3. Violencia, acoso y hostigamiento; y 4. Transversalidad de la igualdad de género y normatividad.

Lo anterior sirvió de guía para la elaboración de los capítulos del presente libro, los cuales se titulan:

1. El contexto de la igualdad de género en la Universidad de Guadalajara; un tema relevante para el desarrollo institucional
2. Género y trabajo: Una lectura institucional
3. Apreciación de la violencia de género por la comunidad universitaria
4. Percepción de la Normatividad de Género en la Universidad de Guadalajara

Como es posible observar, este libro muestra un panorama general de la percepción sobre la igualdad de género en la Universidad de Guadalajara. Los análisis realizados fueron útiles para identificar las problemáticas dentro de la comunidad universitaria y, con base en ello, implementarse estrategias institucionales que impulsen una cultura igualdad de género en todos los ámbitos de la Institución.



EL CONTEXTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA; UN TEMA RELEVANTE PARA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL.

Dr. Omar Karim Hernández Romo
Mtra. Eva Concepción Pérez Sansalvador

Las instituciones de educación superior son actores fundamentales para lograr un desarrollo social del entorno en el que están inmersas, esto implica adquirir un compromiso con la sociedad, forjando egresados con un alto nivel de conciencia para identificar las problemáticas que enfrenta nuestro país y buscar resolverlas.

A lo largo de este capítulo se muestran los diferentes antecedentes normativos que han dado lugar a una mayor presencia de la igualdad de género en la política pública internacional y nacional. Aunado a esto, se plantea un apartado de conceptualización de sobre la igualdad de género y los ámbitos de desigualdad desde la visión institucional de organismos nacionales e internacionales.

Para el cierre, se presentará un recuento estadístico nacional sobre indicadores relacionados con la igualdad de género como preámbulo a la presentación de resultados del diagnóstico aplicado a la comunidad universitaria en el año 2017, en el cual se muestra la percepción de estudiantes, personal académico y administrativo sobre generalidades de la igualdad de género y muestra la situación actual del tema en la comunidad, así como los retos que tiene la institución.

1. ANTECEDENTES NORMATIVOS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

La lucha por los derechos humanos de las mujeres ha pasado por múltiples episodios a través de la historia, entre estos se encuentran el acceso a puestos de trabajo a raíz de la Primera Guerra Mundial, incursión que se vio potenciada por los cambios políticos, económicos y sociales derivados de la

Segunda Revolución Industrial, dando fuerza al movimiento feminista. Dicho movimiento, tenía entre sus principales objetivos el derecho al voto, facilidades en servicios de educación, capacitación profesional, así como ampliar las opciones laborales.

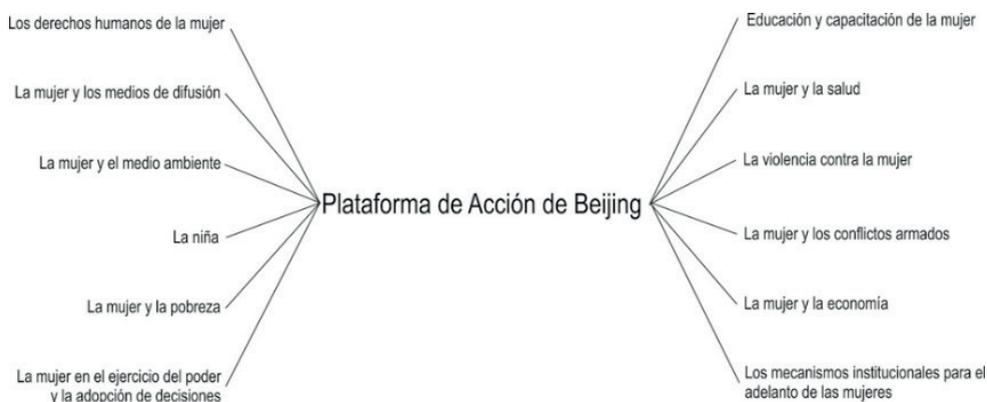
Entre los triunfos más significativos de dicho movimiento fue el reconocimiento del sufragio femenino, el cual fue aprobado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* el 10 de diciembre de 1948, asentando en el artículo 21 (Organización de las Naciones Unidas, 1948). En México, el 17 de octubre de 1953 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* un decreto que anunciaba el derecho que adquirirían las mujeres a votar y ser votadas para puestos de elección popular (Secretaría de Educación Pública, s.f.).

En junio de 1946 se formaliza en la Organización de las Naciones Unidas, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer como el principal órgano internacional e intergubernamental dedicado exclusivamente al desarrollo de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Dicha comisión tiene el objetivo de documentar la realidad que viven las mujeres en el mundo, establecer normas, analizar brechas y avances sobre las cuestiones de la mujer (ONU Mujeres, 2018).

La igualdad de género ha sido un tema que ha cobrado cada día mayor relevancia e interés por parte de organismos mexicanos e internacionales. Desde la aprobación de la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW por sus siglas en inglés), por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, varios países —entre ellos México— se han sumado a esta iniciativa para lograr que tanto mujeres como hombres gocen de los mismos derechos humanos y libertades básicas.

En 1994, 26 países miembros de la Organización de los Estados Americanos (OEA) aprobaron la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer: Belém do Pará*, la cual busca el derecho de la mujer a vivir libre de violencia, por lo que estipula una serie de mecanismos para lograr este objetivo. Un año después, en 1995, se formula la Plataforma de Acción Beijín, en donde se reafirma que las mujeres deben disfrutar de sus derechos humanos a lo largo de toda su vida, además se establecen 12 esferas de preocupación en las cuales, los gobiernos de 189 países se comprometieron a realizar estrategias específicas para alcanzar los objetivos planteados en cada una de éstas (Véase Figura 1).

Figura 1.
Plataforma de Acción de Beijing y sus doce esferas de preocupación.



Fuente: ONU Mujeres, 2015.

En México, el comienzo de la lucha por la igualdad de género aún es incierta, pues existen indicios de demandas desde finales del siglo XIX, mientras que otras historiadoras consideran que durante los años veinte comenzó la lucha feminista. Por otro lado, se sostiene que el feminismo de los años setenta es consecuencia del Frente Único Pro Derecho de la Mujer (FUPDM) de los años treinta (Bartra, Fernández Poncela, & Lau, 2002).

Un paso institucional relevante sucedió el 12 de enero de 2001 con la publicación en el *Diario Oficial de la Nación* el decreto para la creación del Instituto Nacional de las Mujeres (DOF-2001, p. 2 primera sección). Igualmente, se han establecido diferentes políticas y estrategias que buscan incidir en la igualdad de género, considerando a la sociedad como un agente de cambio.

En el 2006 se publica la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, la cual promueve la igualdad de oportunidades y de trato entre éstos, así como el desarrollo de mecanismos para el logro de la igualdad sustantiva en diferentes ámbitos. Aunado a lo anterior se impulsa la creación del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el cual coordinará el Instituto Nacional de las Mujeres, teniendo como objetivo el desarrollo de acciones que promuevan y procuren la igualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos laborales y sociales.

Otra legislación que refuerza la importancia de la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, es la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida*

Libre de Violencia publicada un año más tarde. Este documento se basa en los principios rectores de la *CEDAW* y la *Convención de Belem Do Pará*, en donde se afirma la importancia de que la mujer pueda gozar de una vida libre de violencia.

En esta ley se definen los diferentes tipos de violencia que enfrentan las mujeres, así como los cuatro ejes que deben ser considerados al momento de desarrollar políticas públicas:

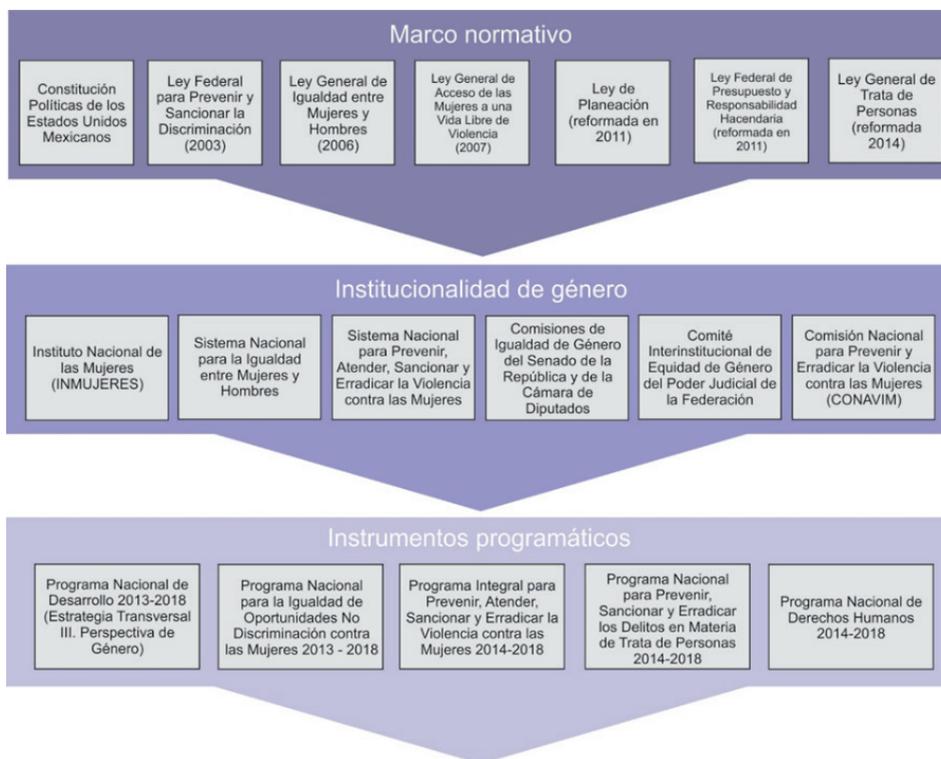
- I. La igualdad jurídica entre mujeres y hombres
- II. El respeto a la dignidad humana de la mujer
- III. La no discriminación
- IV. La libertad de las mujeres

El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND) hace énfasis en la importancia de erradicar la desigualdad y exclusión social, para ello, se propone “enfocar la acción del Estado en garantizar el ejercicio de los derechos sociales y cerrar las brechas de desigual social. El objetivo es que el país se integre por una sociedad con equidad, cohesión social e igualdad sustantiva” (Plan Nacional de Desarrollo, 2013).

Cabe señalar que este es el primer PND que incorpora la igualdad de género como un eje transversal, logrando que las dependencias de la administración del gobierno enfoquen los programas sectoriales, institucionales, regionales y especiales en torno a la perspectiva de género, promoviendo el cierre de las brechas existentes entre hombres y mujeres, otorgando las mismas oportunidades y derechos a todo ser humano. El PND considera a la perspectiva de género con un enfoque transversal, por lo que es posible ubicarlo en cada uno de los cinco objetivos y metas nacionales que se plantean en éste.

También le propone a la Secretaría de Gobernación la creación de un sistema nacional y un programa integral para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Antes esto, es posible afirmar que México ha desarrollado diferentes mecanismos para combatir la desigualdad de género, proporcionando a las mujeres las mismas oportunidades (Véase Figura 2).

Figura 2.
Bases para el logro de la igualdad de enero en México (Nivel Federal).



Fuente: ONU Mujeres, 2015.

No sólo el gobierno federal ha implementado políticas o estrategias que conlleven a la igualdad de género, también las Instituciones de Educación Superior (IES). En materia de educación, si bien es cierto que existen mayor número de niñas y adolescentes que concluyen la educación básica y media superior, sólo el 65.9% ingresan a Nivel Superior (Instituto Nacional de las Mujeres, 2017), lo cual ratifica la importancia de que las IES incluyan la igualdad de género entre sus prioridades.

En el 2016, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) se adhirió a la plataforma *HeForShe*: movimiento solidario en favor de la igualdad de género, la cual es propuesta por ONU Mujeres. En esta plataforma se reconocen las condiciones fundamentales para tener una sociedad más democrática, por lo que se ratificaron los 27 compromisos que la UNAM establece en

su *Plan de Desarrollo Institucional* en materia de igualdad de género, así como el *Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la Universidad*.

Por otro lado, uno de los materiales con mayor relevancia, desarrollada por el Instituto Politécnico Nacional, en específico por la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género, es el *Violentómetro*, el cual consiste en visualizar las diferentes expresiones de violencia que se encuentran ocultas en la vida cotidiana y que muchas veces se confunden o desconocen. De esta manera, se simula una escala de violencia gradual, en donde se señalan las acciones más sutiles, las más evidentes y, en el último rubro, las manifestaciones más extremas (Instituto Politécnico Nacional, 2018).

Estas acciones son una pequeña muestra de los diferentes esfuerzos que han realizado las instituciones de educación superior en México para incorporar la perspectiva de género en sus quehaceres. Como menciona Palomar Vereza:

Esta formulación de políticas inclusivas con énfasis en género dentro de las IES, se debe a tres razones: 1) las desventajas de las mujeres en educación superior y la ciencia, 2) la existencia de normas internacionales y nacionales que exigen inclusión, y 3) la tendencia global a favor de la equidad de género en la educación terciaria (2017, p.109).

De igual manera otras universidades públicas estatales se han sumado a este esfuerzo, generando diferentes instrumentos o políticas dentro de sus instituciones que permiten dar cuenta de la importancia que ha generado la igualdad de género en el ámbito de la educación superior; por mencionar algunas, se encuentra a la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, la Universidad de Guanajuato, la Universidad Autónoma de Nuevo León, la Universidad Veracruzana, entre otras.

Es así como la Universidad de Guadalajara, preocupada por la igualdad de género dentro de sus políticas y ejes temáticos, ha comenzado a diseñar diferentes estrategias para sociabilizar y sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la importancia de esta temática, asimismo, institucionalizar la perspectiva de igualdad de género.

Lo anterior, ha generado una transición de los derechos humanos de las mujeres hacia el enfoque de las Mujeres en el Desarrollo (MED) y con ello, al llamado Enfoque de Género en el Desarrollo, para así, “analizar la realidad

desde un enfoque de género permite elaborar una mirada más profunda sobre los procesos de desarrollo y contribuir a la transformación de las inequidades” (PNUD, 2005, p. 2).

2. ¿POR QUÉ IGUALDAD DE GÉNERO?

La búsqueda de la igualdad de género tiene muchos años. No solo en su historia, sino en sus elementos de análisis, aristas, la actualización de sus fines y en su redefinición de conceptos. Esto obliga a clarificar las ideas y los elementos claves del tema, para dar cuenta de las necesidades actuales y del trabajo necesario para lograr esta igualdad.

Primeramente, es menester precisar que, mientras el sexo hace referencia al carácter rigurosamente biológico entre mujeres y hombres, el género, de acuerdo con la UNESCO, se entiende como “las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad” (2014, p. 104).

En esta búsqueda por equiparar en la sociedad a mujeres y hombres, surge la equidad de género, definida por la UNESCO como:

La imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades (UNESCO, 2014, p. 106).

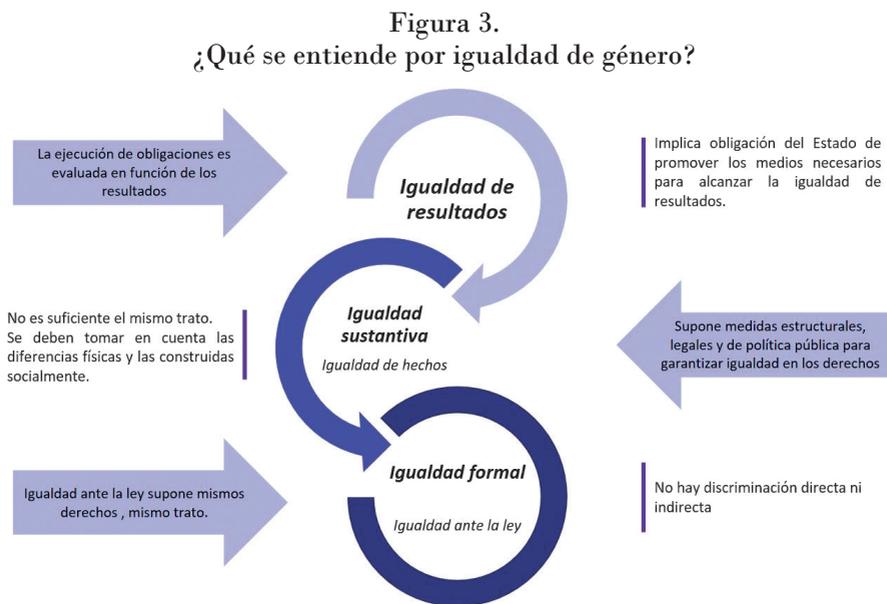
En estas circunstancias, es pertinente mencionar que la igualdad de oportunidades es un derecho que implica que los seres humanos deben tener las mismas oportunidades para acceder a equivalentes condiciones de vida en el ámbito personal y social, independientemente de su sexo, etnia, religión, o cualquier otra condición (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

Así, por “igualdad de género” se entiende la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen” (UNESCO, p. 104, 2014). Actualmente, se reconoce a nivel internacional que la igualdad de género es una pieza clave del desarrollo sostenible.

En este contexto y retomando lo acordado en la Conferencia Mundial Sobre las Mujeres celebrada en Beijing, se reconoce a la igualdad de género como:

La igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a los recursos, la distribución equitativa entre hombres y mujeres de las responsabilidades respecto de la familia y una asociación armoniosa entre ellos son indispensables para su bienestar y el de su familia, así como para la consolidación de la democracia (ONU, 1996, p. 3).

De acuerdo con la UNESCO, “Solo hay igualdad de género cuando las medidas aplicadas «de arriba abajo» se complementan plenamente con el apoyo recibido «de abajo arriba»” (UNESCO, 2014, p. 104). La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres implican que tanto ellas como los hombres, niñas y niños, tengan las mismas condiciones, oportunidades y resultados para ejercer plenamente sus derechos, sin importar su sexo, edad e identidad de género. Esta igualdad de género tiene lugar en tres elementos interrelacionados (véase Figura 3).



Fuente: ONU México, p. 17, 2015.

Así, el objetivo último de este gran reto local, nacional e internacional está centrado en buscar la igualdad sustantiva. En los párrafos ocho y nueve de la recomendación general 25 del Comité CEDAW dice:

Un enfoque jurídico o programático puramente formal, no es suficiente para lograr la igualdad de facto con el hombre, que el comité interpreta como igualdad sustantiva. Además, la Convención requiere que la mujer tenga las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados. También deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado (2004).

Esto implica que en algunas situaciones será necesario un trato diferenciado entre hombres y mujeres con el objetivo de disminuir la brecha entre esas diferencias aún existentes. Entre otras acciones, es importante modificar la representación de las mujeres en la distribución de recursos y poder, que sea igual a la de los hombres. El fin último de la igualdad sustantiva se puede visualizar en una sociedad en donde las mujeres disfrutan de derechos iguales que los hombres: la no existencia de la diferencia salarial, en la influencia política y acceso a recursos en igualdad de proporciones y en el aseguramiento de una vida libre de violencia para las mujeres.

ONU México es consciente de que “[...] el mayor reto para el país consiste en cerrar la persistente brecha que existe entre la igualdad formal y la igualdad sustantiva, es decir, entre lo que establece el marco jurídico, institucional, programático y presupuestal vis-à-vis la realidad cotidiana de millones de mujeres y niñas” (ONU México, p. 28, 2015).

En este contexto, las áreas prioritarias de intervención en México son:

- a) Igualdad sustantiva y no discriminación ante la ley.
- b) Transversalización de la perspectiva de género en planes, políticas, presupuestos y estadísticas.
- c) Eliminación de la violencia contra las mujeres, con especial atención en el feminicidio y el combate a la trata de personas.

- d) Acceso a la justicia.
- e) Participación política, liderazgo y vida pública.
- f) Autonomía y empoderamiento económico.
- g) Derechos sexuales y reproductivos: maternidad segura.
- h) Inclusión social y eliminación de la pobreza (ONU México, 2015, p. 34).

En este sentido, la estrategia impulsada por la UNESCO en México a favor de la consolidación de la igualdad sustantiva en la educación, está dirigida al logro de las siguientes metas:

- 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 ciudadanas y ciudadanos libres de estereotipos de género.
- c) Construcción de una agenda de Educación e Igualdad en México.

Buscando estas finalidades en México, la UNESCO centra sus esfuerzos en la incorporación transversal de la perspectiva de género en todo el ciclo de la política pública educativa (UNESCO, 2014, p.38).

En este contexto, las instituciones de educación superior deben comprometerse a continuar como agentes de cambio que se sumen para lograr la igualdad sustantiva en la sociedad, ya que en estas se encuentra una importante cantidad de personas que se forman de manera profesional y para la vida. Por ello, debe fomentarse la educación desde una visión de coeducación. En alusión a Marina Subirats (2007), se debe procurar una educación *en* igualdad y *para* la igualdad, la cual esté consciente de la diferencia de sexo y de no tener en cuenta los roles que les exige cumplir una sociedad, lastimosamente, marcada por actitudes sexistas y machistas que generan desigualdades en varias esferas de la vida de las mujeres.

3. ÁMBITOS DE LA DESIGUALDAD... ¿EN DÓNDE?

Si bien la lucha por la igualdad de género ha sumado triunfos importantes para las mujeres, como son: el derecho al voto, la inserción en el mercado de trabajo, el acceso a la educación superior, integración en espacios de decisión política, científica, cultural o deportiva y la instalación formal de organismos internacionales, nacionales y locales para continuar trabajando en pro de la igualdad de género; también se han hecho visibles las brechas aún existentes entre hombres y mujeres, muchas de ellas originadas desde las primeras sociedades organizadas, arropadas de culturas patriarcales y machistas, que hacen de la desigualdad de género un problema más complejo.

Al respecto, existen diferentes estudios, autores y organizaciones que han identificado aspectos inherentes a la desigualdad y que se han definido como: “techo de cristal” y “suelo pegajoso”, como los principales para ejemplificar las dificultades que tienen las mujeres para acceder a espacios de poder y recursos.

El término “techo de cristal” o mejor conocido como “*glass ceiling*”, se dio a conocer por el *Wall Street Journal* en los años 80. Dicha concepción ejemplifica las dificultades que tienen las mujeres para trascender de manera profesional (laboral, ciencia, cultura o deporte). Refleja la realidad y las limitadas opciones laborales que tienen. En todo caso, se acotan a permanecer en una estructura laboral durante gran parte de su vida, en un único sector productivo o desempeñando un oficio.

La barrera invisible que significa para las mujeres el “techo de cristal”, no implica un obstáculo jurídico o estructural para ellas; la dificultad real se presenta en los prejuicios históricos, como el otorgar la confianza y responsabilidad de un puesto directivo de alto nivel a una mujer, o la tendencia de subestimar las capacidades de una mujer en prejuicio de su salario o funciones con respecto a los hombres. Además, existen códigos, prácticas y rituales marcadamente patriarcales que se viven en ambientes de negocios y de poder que no contemplan la participación del sexo femenino. (*The Wall Street Journal*, 2018).

Dicho “techo de cristal” mantiene a la mujer al margen de posiciones de liderazgo en diferentes ámbitos, “[...] el agravamiento se refleja en el hecho de que los peores y más bajos salarios continúan dándose habitualmente entre las mujeres, al igual que sucede con los contratos temporales y el paro, incluido el de larga duración [...]” (Torns y Recio, 2012).

El otro concepto relevante es el de “suelo pegajoso”, o *“sticky floor”*, término que ha referido Begoña Marañón y hace referencia a las actividades o tareas que automáticamente se vinculan con el sexo femenino. Es una racionalización adjudicada al patriarcado, el cual concibe como espacio de actuación y responsabilidad natural de la mujer las tareas de la vida familiar. Esta idea egoísta y desigualitaria genera presión en parejas y familias para hacer creer a las mujeres que son las principales responsables del cuidado del hogar y de las personas que lo integran.

El “suelo pegajoso”, limita a las mujeres para alcanzar su plenitud o deseos profesionales, ya que experimentan dobles jornadas de trabajo, son responsables entre otras actividades, del cuidado de las y los hijos, las y los ancianos o personas enfermas que existan en la familia nuclear o extendida, de las tareas del hogar, limpieza y aseo como las principales. Estas responsabilidades —extras a las propias del mercado laboral— se convierten en una odisea para las mujeres que desean superación profesional, sobre todo si buscan un trabajo de tiempo completo.

En este contexto, es posible puntualizar que el “piso pegajoso” refleja la desigualdad que existe para la promoción profesional de la mujer en comparación con el hombre, quien culturalmente no tiene la presión social de responsabilizarse de las tareas del hogar o de sus integrantes, lo cual les facilita la posibilidad de seguir preparándose profesional y académicamente, adquirir experiencia y especialización laboral, asistir a reuniones o citas de trabajo en horas que rebasan las jornadas laborales o incluso fuera de las ciudades de residencia, facilidades que no tienen las mujeres, porque deben mantener el equilibrio del trabajo fuera y dentro de casa.

El término también refiere a las profesiones feminizadas las cuales, al ser ocupadas por mujeres, se han devaluado en el mercado; estas profesiones estarían entonces caracterizadas por su baja calidad (Torns y Recio, 2012). De hecho, como se afirma en el *Informe sobre Desarrollo Humano* del PNUD, la desigualdad de género es un factor que obstaculiza el crecimiento personal; por ejemplo, los países con altos niveles de desigualdad entre mujeres y hombres también se caracterizan por tener bajos índices de desarrollo humano y viceversa. Cuanto más alto es el nivel de igualdad de género, mayor es el PIB per cápita (UNESCO, 2014).

En este contexto de desigualdad para la mujer, es posible afirmar que —en lo general— han mejorado sus condiciones, derechos y oportunidades,

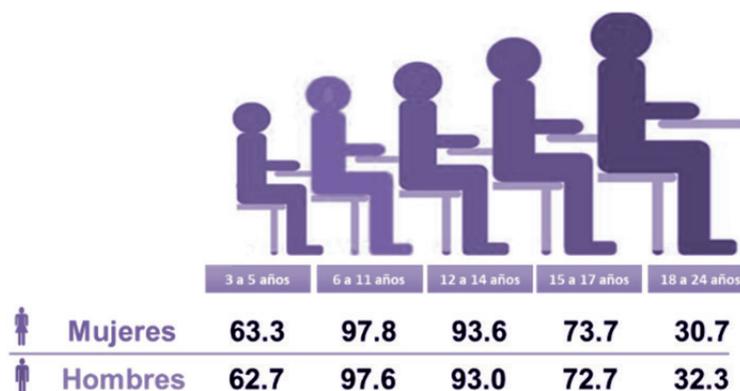
sin embargo, es evidente que aún queda un largo camino que recorrer para asegurar la igualdad de género y aún se requiere de más esfuerzo para lograr la igualdad sustantiva.

4. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CONTEXTO MEXICANO.

A continuación se presentan algunos referentes estadísticos que dan cuenta de la realidad que viven las mujeres en México. De este modo, se permite identificar las áreas de oportunidad que existen para lograr una igualdad de género, además de evidenciar los aspectos que requieren mayor esfuerzo para lograr una sociedad igualitaria.

El ámbito educativo es uno de los espacios en los cuales las mujeres han logrado avanzar más, incluso en la mayoría de los niveles educativos, son ellas las que dominan la representatividad de la matrícula (Véase Figura 4).

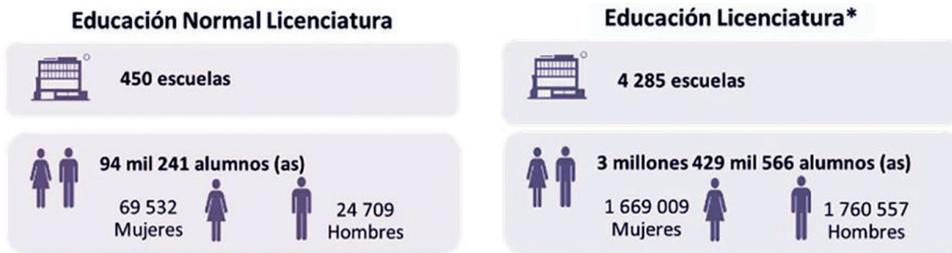
Figura 4.
Porcentaje de la población que asiste a la escuela, por grupo de edad.



Fuente: Pineda, A. (2018). La igualdad de género en México. Una perspectiva cuantitativa.

En el ámbito de la educación superior, las mujeres están cerca de ocupar la igualdad en la matrícula del sistema educativo nacional, sin embargo, es evidente que los estereotipos de género siguen marcando las llamadas licenciaturas feminizadas, lideradas principalmente por el área de la educación, fuertemente representadas en la matrícula en escuelas normales (véase Figura 5).

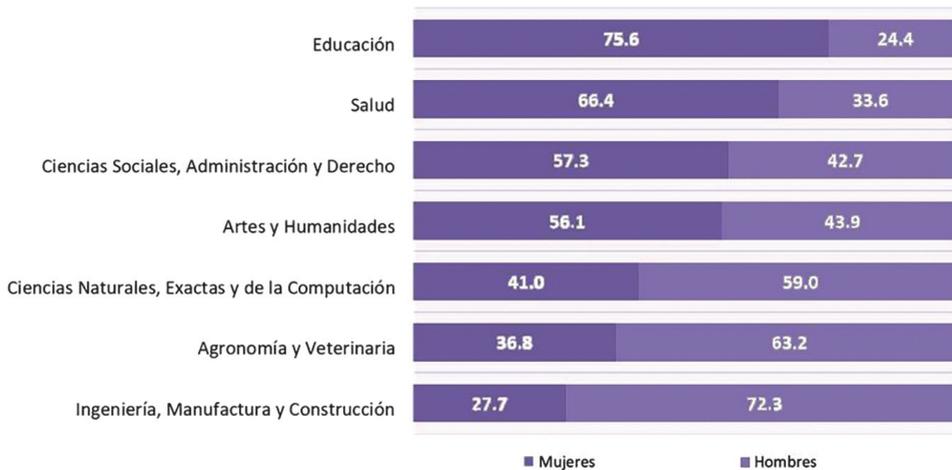
*Incluye la modalidad Técnico Superior y Licenciatura



Fuente: Pineda, A. (2018). La igualdad de género en México. Una perspectiva cuantitativa.

Tradicionalmente, siguiendo la idea del “piso pegajoso”, existe la concepción de las carreras para mujeres, que después de las Normales, le siguen las relacionadas con la Salud, Ciencias Sociales, Administrativas, Derecho, Artes y Humanidades, para los hombres las áreas de las ciencias exactas, naturales y computación siguen dominadas por ellos (Véase Gráfica 1).

Gráfica 1.
Porcentaje de alumnos (as) de licenciatura por área de estudio según sexo



Fuente: Pineda, A. (2018). La igualdad de género en México. Una perspectiva cuantitativa

Por otro lado, a nivel posgrado se reducen las brechas, pero conservan las proporciones similares de que sucede en pregrado, según datos del *Anuario de Educación Superior 2016-2018* de la ANUIES.

En temas de deserción escolar, la situación de hombres y mujeres es distinta. Las mujeres abandonan sus estudios por situaciones inherentes a los estereotipos de género y culturas machistas. El primer gran factor se presenta al contraer matrimonio o vivir en unión libre, el segundo por maternidad; estas situaciones se presentan en casos muy limitados en los hombres (Instituto Nacional de las Mujeres, 2018).

Grafica 2.
Principales motivos por los cuales la población de 18 a 29 años abandona sus estudios.



Fuente: Pineda, A. (2018). *La igualdad de género en México. Una perspectiva cuantitativa.*

En temas laborales, las mujeres encabezan las estadísticas de ocupación en el ámbito del comercio. Destacan también, los trabajos de oficinista y servicio doméstico. Éstos últimos están fuera de la órbita laboral de los hombres (Instituto Nacional de las Mujeres, 2018). Lo anterior, refleja —en lo general— la vida laboral de las mujeres en México y se relaciona con el de-

nominado “piso pegajoso”, ya que las mujeres tienen responsabilidades en el hogar que las limita a ocupar posiciones en trabajo formales con horarios delimitados y en muchos casos de tiempo completo.

Gráfica 3.
Población ocupada por tipo de ocupación



Fuente: Pineda, A. (2018). *La igualdad de género en México. Una perspectiva cuantitativa*

En este contexto, las diferencias laborales entre hombres y mujeres tienen lastimosamente más aristas. Con relación a los ingresos de hombres y mujeres, y teniendo en cuenta para ambos grupos el mismo puesto, nivel escolar y promedio de ingresos por hora trabajada, ellas ganan menos. A nivel nacional, en promedio la diferencia es de 5.8%. En estas estadísticas, entre los espacios laborales de mayor discriminación destacan las posiciones de funcionario público, gerentes, administrativos del sector privado, trabajadores industriales, artesanos y ayudantes.

En el ámbito político, las mujeres con apoyo de consideraciones normativas que impulsan la igualdad de género en cargos de elección popular, han ganado poco a poco lugares en diferentes posiciones y niveles de gobierno, estando muy lejos de los hombres. Se hace evidente que el “techo de cristal” está estrellado; pero aún sigue firme en México, tal y como lo refleja la siguiente tabla.

Tabla 1.
Cargos de elección popular que ocupan mujeres en México 2017

Cargo de elección popular	Ámbito Federal	Ámbito Estatal
Presidentas municipales	N/A	14.2%
Regidoras	N/A	35.1%
Síndicas	N/A	25.7%
Diputadas	42.6%	41.7%
Senadoras	38.3%	N/A

Fuente: Secretaría de Gobernación – Instituto Nacional para el Federalismo, Sistema Nacional de Información Municipal. SNIM, Página *web* de la Cámara de Diputados. Página *web* de la Cámara de Senadores

La situación de desigualdad que viven las mujeres en México, ha sido motivada en gran parte por la formación que se practica en las familias, la cual de acuerdo con Fernández (1993), “[...] en América Latina la identificación de la mujer como esposa, madre y protectora de la familia ha sido impuesta y a la vez legitimada por el modelo patriarcal” (Fernández, 2006, p. 143).

Dicha concepción sigue teniendo al margen de la superación a cientos y miles de mujeres que desean sobresalir profesionalmente en ámbitos políticos, culturales, científicos, deportivos y laborales. Además, es evidente que la desigualdad se presenta en los hogares y en los sistemas educativos.

Una de las imágenes más representativas de la diferencia que existe entre mujeres y hombres para ocupar posiciones de liderazgo en el ámbito político en México, se presenta en los puestos de altos mandos del gabinete del Presidente de la República, un punto de referencia lo tenemos en el gobierno de Carlos Salinas de Gortari que, en su equipo de trabajo, estaba representado por un 9.5% de mujeres.

Imagen 1.
Integrantes del Gabinete del Presidente Carlos Salinas de Gortari



Foto: Cuartoscuro, obtenida en <http://www.sinembargo.mx>

Posterior a este, el mandato de Ernesto Zedillo Ponce de León, incorporó en su gabinete a un 16.6% de mujeres. Le siguió el presidente Vicente Fox Quesada como el primer panista que lograba el puesto de elección popular más importante en México y que significaba ideológicamente un cambio radical del quehacer político, evidentemente dicho cambio no sucedió a nivel de igualdad de género, ya que únicamente incorporó a su equipo de trabajo a 15.7% de mujeres. En consecuencia, con la estela del cambio panista en el máximo poder político, continuó otros seis años en la presidencia con el liderazgo de Felipe Calderón Hinojosa, expresidente que ha incorporado a más mujeres en su gabinete con una representatividad del 20% (Gobierno Federal, 2018).

Finalmente y en el México contemporáneo, es evidente identificar que la brecha entre géneros sigue siendo inmensa, las posiciones de liderazgo (político) en el país sigue estando en manos del sexo masculino, la cual se observa en el gabinete que inició la administración del Presidente Enrique Peña Nieto en el año 2012, el cual se encuentra representado por el sexo femenino en 14.2% (Gobierno Federal, 2018), el segundo porcentaje más bajo del presente recuento.

Imagen 2.
Integrantes del Gabinete del Presidente Enrique Peña Nieto



Foto: Foto tomada de www.enriquepenanieto.com

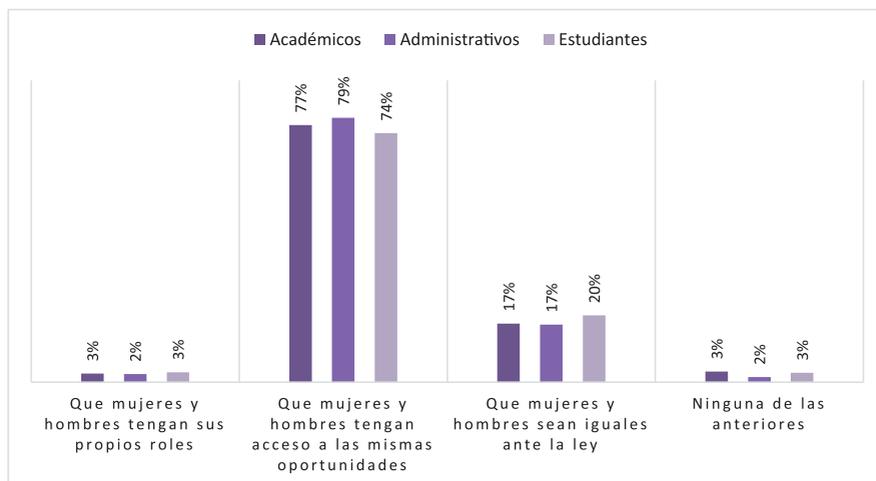
En este contexto, es necesario continuar con el trabajo que implica la igualdad de género y no privar a la sociedad del talento humano que representan miles de mujeres que no tienen la oportunidad de destacar en sus ámbitos de acción por las desigualdades que viven y las barreras que las tienen limitadas.

De ahí la importancia que las instituciones de educación superior plasmen estrategias que impulsen la igualdad de género y que éstas permeen en la sociedad; sin embargo, para lograr este proceso de cambio primero se debe partir de un diagnóstico que dé certeza de la situación que guarda la igualdad de género en la universidad y permita identificar con claridad el punto de partida a seguir.

5. RESULTADOS Y CONCLUSIONES

La Universidad de Guadalajara, realizó un diagnóstico para conocer la percepción de la comunidad universitaria en temas de igualdad de género, se cuestionó a la comunidad estudiantil, personal académico y personal administrativo de los diferentes centros universitarios y del Sistema de Universidad Virtual. Entre los elementos esenciales fue la búsqueda por identificar la percepción de la comunidad sobre el concepto de igualdad de género, resultando lo siguiente:

Gráfica 4.
¿Cuál de las siguientes frases representa mejor lo que considera igualdad de género?



Fuente: Elaboración propia a partir del diagnóstico de igualdad de género en la Universidad de Guadalajara.

Gratamente y considerando la definición consensuada entre diferentes organismos internacionales para referirse a la igualdad de género, la mayoría de los estudiantes, del personal académico y del personal administrativo, consideran que la igualdad de género significa que mujeres y hombres tengan acceso a las mismas oportunidades.

Este dato resultó alentador, ya que se esperaba un porcentaje de acierto menor; sin embargo, teniendo en cuenta que en promedio 25% de los universitarios no tienen aún claridad del concepto, esto representa un esfuerzo mayúsculo para sensibilizar a la comunidad, ya que dicho porcentaje simboliza a más de 32 mil estudiantes, más 800 académicas y académicos de tiempo completo y más de 2 mil personas que desarrollan labores administrativas (Universidad de Guadalajara, 2018).

Cuando se analiza la opinión de la comunidad sobre el significado de la igualdad de género, es evidente identificar que son las mujeres quienes tienen mayor claridad con el concepto, eso implica incluir a más hombres que sumen al objetivo de la igualdad de género, el resultado es el esperado, ya que tradicionalmente este tema ha sido abordado y liderado por el sexo femenino.

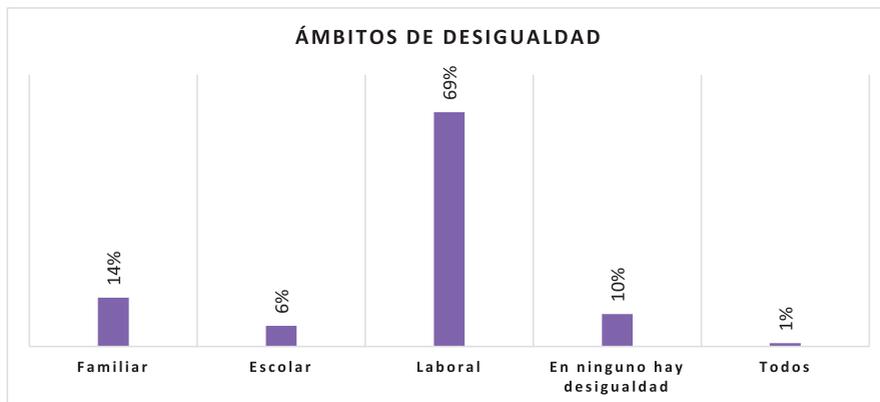
Gráfica 5.
¿Cuál de las siguientes frases representa mejor lo que considera igualdad de género? Por sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir del diagnóstico de igualdad de género en la Universidad de Guadalajara.

En este contexto, se consultó entre la comunidad universitaria su percepción sobre los ámbitos en donde existe mayor desigualdad y mayor igualdad. En lo general, la comunidad considera que el ámbito laboral es en donde se presenta mayormente desigualdad de género. Es una percepción entendible ya que este ámbito es muy estudiado, existen una gran cantidad de indicadores para su medición y visiblemente es evidente la ausencia de mujeres en posiciones de liderazgo y poder, como la responsabilidad de presidir la presidencia de un país, que para el caso de México y algunas otras naciones nunca han tenido una presidenta. El segundo ámbito que es percibido con mayor desigualdad es la familia, esto está ligado a lo referido teóricamente como el “suelo pegajoso”.

Gráfica 6.
¿En cuál de los siguientes ámbitos considera que se presenta mayor desigualdad de género?



Fuente: Elaboración propia a partir del diagnóstico de igualdad de género en la Universidad de Guadalajara.

Analizando los resultados desde el punto de vista del sexo de los encuestados, es posible identificar que los ámbitos de desigualdad son mayormente percibidos por las mujeres y, de igual manera, son ellas las que perciben en mayor proporción la desigualdad en el ámbito laboral.

Gráfica 7.
¿En cuál de los siguientes ámbitos considera que se presenta mayor desigualdad de género? Por sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir del diagnóstico de igualdad de género en la Universidad de Guadalajara.

Con objeto de identificar a mayor detalle la percepción de la desigualdad de género que tiene en mente la comunidad universitaria, se observa que los administrativos hombres consideran en menor proporción que exista desigualdad en el ámbito laboral en comparación con los otros grupos de estudio. Por otro lado, tanto académicas como administrativas son quienes perciben mayormente la desigualdad en el ámbito familiar. Finalmente, 14% de las y los administrativos y 10% de las y los académicos consideran que no existe desigualdad en ningún ámbito, este dato es preocupante considerando las funciones y responsabilidades de estos servidores públicos de la comunidad universitaria.

Tabla 2.
Ámbitos de desigualdad por grupo de estudio y sexo

Grupo de estudio	Sexo	Familiar	Escolar	Laboral	En ninguno hay desigualdad
Estudiantil	Mujer	7%	3%	42%	3%
	Hombre	5%	3%	34%	4%
Academia	Mujer	10%	3%	32%	4%
	Hombre	9%	3%	33%	6%
Administrativa	Mujer	11%	6%	40%	9%
	Hombre	5%	2%	23%	5%

Fuente: Elaboración propia a partir del diagnóstico de igualdad de género en la Universidad de Guadalajara.

En este contexto, se buscó identificar la percepción de la comunidad sobre los ámbitos en donde se considera que existe más igualdad de género, con el objeto de corroborar y comparar las respuestas a dos planteamientos vinculados. Así, los ámbitos en donde consideran que existe mayor igualdad se presentan en el “familiar” y “escolar”, lo cual es coincidente con la respuesta de la comunidad a los ámbitos de desigualdad.

Gráfica 8.

¿En cuál de los siguientes ámbitos considera que se presenta mayor igualdad de género?



Fuente: Elaboración propia a partir del diagnóstico de igualdad de género en la Universidad de Guadalajara.

Para identificar a detalle la percepción de la comunidad, se analizaron las respuestas por grupo de estudio y sexo, resultando dos peculiaridades. La primera, son las mujeres en los tres grupos de estudio, quienes consideran que existe mayor igualdad en el ámbito familiar, esta respuesta resulta contradictoria con las actividades y estereotipos vinculados a las responsabilidades del hogar, las cuales limitan el desarrollo profesional de las mujeres. La segunda está relacionada con la opinión de la existencia de igualdad de género en todos los ámbitos, que preocupantemente el 14% de las y los académicos y 13% de las y los administrativos están de acuerdo con dicha afirmación.

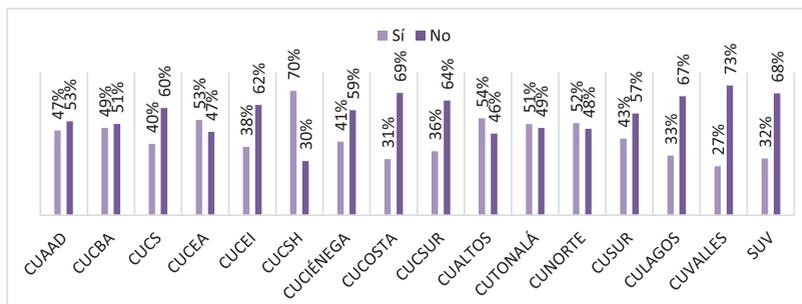
Tabla 3.
Ámbitos de igualdad por grupo de estudio y sexo

Grupo de estudio	Sexo	Familiar	Escolar	Laboral	En todos hay igualdad
Estudiantil	Mujer	18%	29%	3%	5%
	Hombre	15%	24%	4%	3%
Academia	Mujer	19%	17%	5%	8%
	Hombre	19%	19%	6%	6%
Administrativa	Mujer	28%	21%	8%	9%
	Hombre	16%	11%	4%	4%

Fuente: Elaboración propia a partir del diagnóstico de igualdad de género en la Universidad de Guadalajara.

Centrados en la Universidad de Guadalajara, las y los estudiantes manifestaron mayoritariamente que no perciben desigualdad en la Universidad (Véase Gráfico 9), sin embargo, en el Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades (CUCSH), con un 70% mencionan que sí perciben desigualdad entre mujeres y hombres. Cabe destacar que en este Centro Universitario existe mayor presencia de estudiantes mujeres.

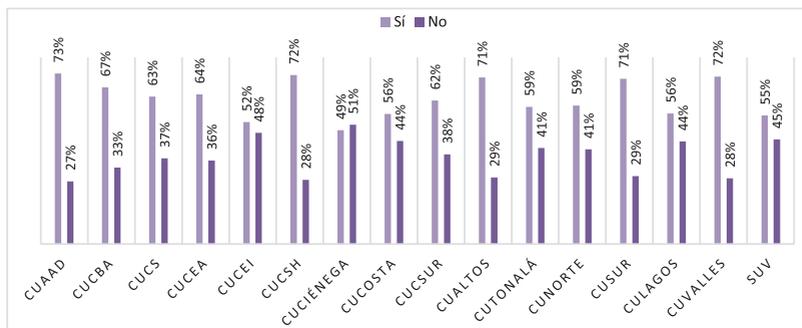
Gráfica 9.
Percepción de desigualdad entre mujeres y hombres en la UDEG (Alumnado)



Fuente: Elaboración propia a partir del diagnóstico de igualdad de género en la Universidad de Guadalajara

Ahora bien, el personal académico y administrativo considera, en gran medida la existencia de desigualdad entre mujeres y hombres la Universidad.

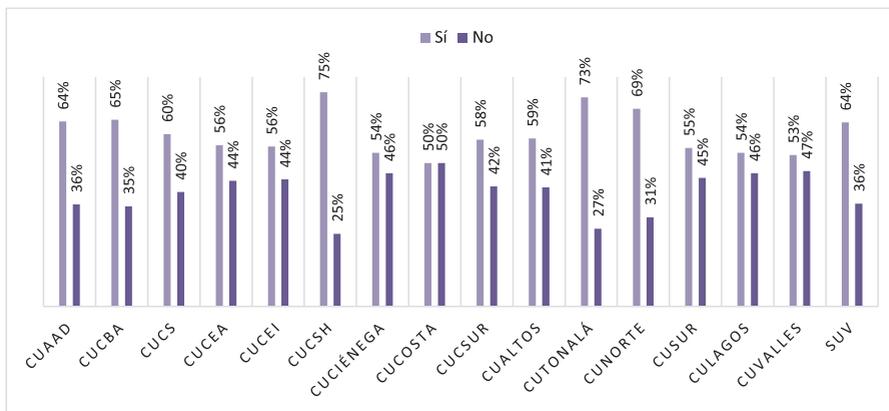
Gráfica 10.
Percepción de desigualdad entre mujeres y hombre en la UdeG (Personal académico)



Fuente: Elaboración propia a partir del diagnóstico de igualdad de género en la Universidad de Guadalajara.

Por parte del personal académico, es posible apreciar que perciben desigualdad en todos los Centros Universitarios (Véase Gráfico 10), reflejándose más una disparidad en los Centros Universitarios de Arte, Arquitectura y Diseño, Ciencias Sociales y Humanidades, Altos, Sur y Valles, con excepción del Centro Universitario de la Ciénega (CUCiénega); sin embargo, sólo el 51% nota un ambiente de igualdad dentro de la Universidad. La misma desigualdad es notable por la personal administrativo, más en el Centro Universitario de la Costa, se dividen las opiniones de forma equitativa (Véase Gráfico 11).

Gráfico 11.
Percepción de desigualdad entre mujeres y hombre en la UdeG
(Personal administrativo)

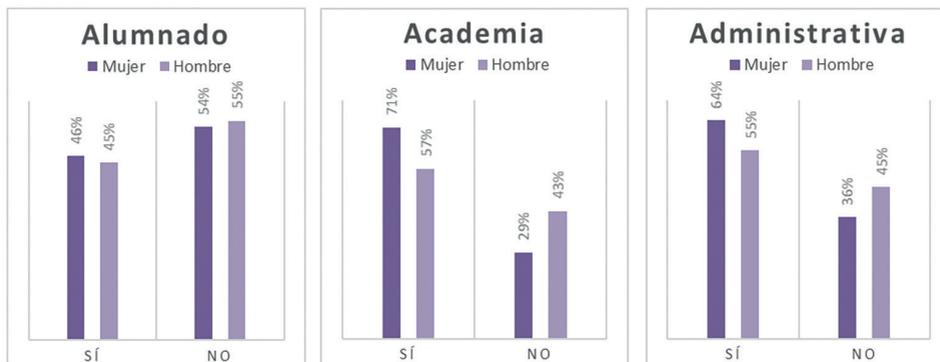


Fuente: Elaboración propia a partir del diagnóstico de igualdad de género en la Universidad de Guadalajara.

Ahora bien, al realizar la misma pregunta, pero dividiendo la muestra en mujeres y hombres, es posible apreciar que por parte de los estudiantes existe una paridad entre las respuestas por sexo; por otro lado, para las profesoras y los profesores es diferente aquellas que denotan mayor desigualdad, son las mujeres (71%) contra un 43% de los hombres que mencionan que no existe tal situación desfavorable para las mujeres.

El mismo efecto sucede con el personal administrativo, en donde las mujeres perciben, con un 64%, desigualdad entre mujeres y hombres en la Universidad y, por otro lado, el 45% del sexo masculino menciona que no existe desigualdad de género en la Universidad de Guadalajara (Véase Figura 12).

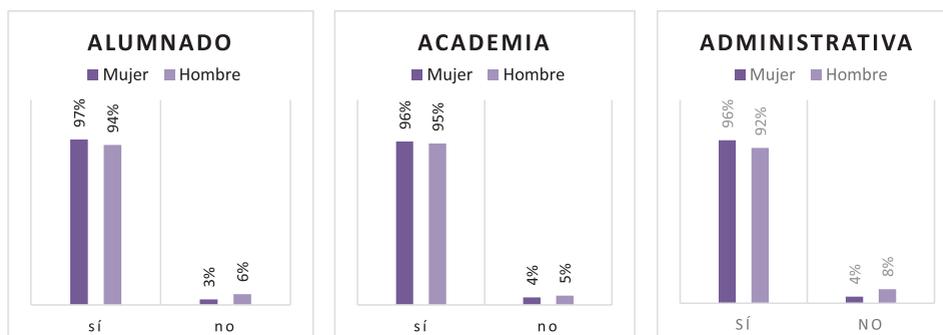
Gráfico 12.
Percepción de desigualdad entre mujeres y hombre en la Universidad de Guadalajara.



Fuente: Elaboración propia a partir del diagnóstico de igualdad de género en la Universidad de Guadalajara.

Al realizar un comparativo sobre la percepción de desigualdad entre mujeres y hombres en la Universidad de Guadalajara y la existencia de esta misma desigualdad dentro del país, vemos que es preocupante la situación que percibe los integrantes de esta casa de estudio, ya que todos los grupos mencionan que sí advierte desigualdad de género en nuestro país; arriba del 96% por comunidad (Véase Gráfico 13).

Gráfico 13.
Percepción de desigualdad en México por sexo y grupo de estudio en la Universidad de Guadalajara.



Fuente: Elaboración propia a partir del diagnóstico de igualdad de género en la Universidad de Guadalajara.

Esto resulta realmente alarmante, ya que la percepción de la comunidad es contradictoria con todos los esfuerzos internacionales y nacionales para abatir dicha situación. En lo general está desestimando el trabajo realizado por el gobierno mexicano, como principal responsable de la sociedad.

CONSIDERACIONES FINALES

La desigualdad de género sigue siendo un gran reto para el gobierno mexicano y para las instituciones de educación como actores principales de la formación de ciudadanos con conciencia social y profesionistas capacitados, puntualmente y considerando que, en promedio, el 25% de los grupos de estudio consultados desconocen el significado de la igualdad de género. Esto supone para la Universidad de Guadalajara el reto de consolidar una estrategia permanente de sensibilización a la comunidad con los elementos generales de dicho tema e involucrar en dicho esfuerzo a más hombres.

Asimismo, y con base en los resultados del diagnóstico, es preocupante identificar que una parte significativa de la comunidad universitaria considere que no existe desigualdad de género en los ámbitos familiares, laborales y escolares. Si bien, no son la mayoría, sí reflejan la falta de difusión para hacer visible la problemática y una vez teniendo conciencia del problema, impulsar las soluciones al mismo.

A pesar de los esfuerzos realizados por diferentes instancias y colectivos que promueven la incorporación de la igualdad de género en el desarrollo de las actividades de la Universidad de Guadalajara, aún es posible apreciar un rezago en esta temática. Cabe señalar que estas estrategias han sido aisladas, por lo que no se ha generado un impacto para sensibilizar y hacer consciente a la comunidad universitaria sobre la importancia de implementar la igualdad de género.

Teniendo en cuenta lo anterior, es indispensable que se institucionalice el actual Proyecto de Igualdad de Género y que permita trazar con mayor certeza los objetivos planteados en materia de sensibilización, capacitación, medición e institucionalización de la igualdad de género en la Universidad de Guadalajara. Adicionalmente, se debe articular las diferentes acciones que están realizando estudiantes, académicos y administrativos de la universidad de forma aislada y que desde su esfuerzo abonan a la igualdad de género.

Por ende, se espera que en el próximo diagnóstico a realizar, el cual está programado para el año 2019, se vean reflejados todas las acciones que actualmente se están realizando, en un cambio de cultura dentro de la universidad y en la percepción de Igualdad de Género y en consecuencia una mejoría en el desarrollo en la sociedad jalisciense.



REFERENCIAS

- Alkema, L., Chou, D., Hogan, D., & Zhang, S. (2015). Global, regional, and national levels and trends in maternal mortality between 1990 and 2015, with scenario-based projections to 2030: a systematic analysis by the UN Maternal Mortality Estimation Inter-Agency Group. *The Lancet*, 462- 474.
- Bartra, E., Fernández Poncela, A., & Lau, A. (2002). *El feminismo en México, ayer y hoy*. México: Colección Molinos de Viento.
- Fernández, A. (2006) “Las mujeres como madres en las políticas de asistencia. El caso de las familias cuidadoras”, en *VIII Jornadas de Historia de las Mujeres, III Congreso Iberoamericano de Estudios de Género*.
- Gobierno Federal. (2018). *Datos Abiertos de México*. Obtenido de <https://www.datos.gob.mx/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2016). *Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer*. Obtenido de http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/mujer2017_Nal.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2015). *Instituto Nacional de las Mujeres*. Obtenido de <https://www.gob.mx/inmujeres/que-hacemos>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (15 de Marzo de 2017). *Mujeres en cifras. Boletín: Mujeres en cifras(3)*. México.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). *La igualdad de género en México. Una perspectiva cuantitativa*.

- Instituto Politécnico Nacional . (2018). *Violentómetro*. Obtenido de <http://www.genero.ipn.mx/MaterialesDeApoyo/Paginas/Violent%C3%B3metro.aspx>
- Marina Subirats (2007) “Balones fuera. Reconstruir los espacios desde la coeducación” primera edición, ediciones OCTAEDRO.
- ONU Mujeres. (2015). *La ONU en acción para la igualdad de género en México*. Ciudad de México: ONU Mujeres.
- ONU Mujeres. (2018). *Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer*. Obtenido de <http://www.unwomen.org/es/csw>
- Organización de la Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Estados Unidos.
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*.
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2014) “Indicadores UNESCO de Cultura para el Desarrollo”.
- Organización de las Naciones Unidas (1996) Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Igualdad de oportunidades y de trato*. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang-es/index.htm>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2017). *Building an Inclusive Mexico, Policies and Good Governance for Gender Equality*. París: OECD Publishing.

- Palomar Vereza, C. (2017). *Femenizar no basta. Orden de género, equidad e inclusión en la educación superior*. Ciudad de México: ANUIES.
- Plan Nacional de Desarrollo. (2013). Ciudad de México.
- Secretaría de Educación Pública. (s.f.). *3 de julio de 1955 por primera vez la mujer mexicana emite su voto*. Obtenido de https://www.sep.gob.mx/es/sep1/3_de_julio
- The Wall Street Journal. (2018). *The Phrase glass ceiling*. Obtenido de <https://www.wsj.com/articles/the-phrase-glass-ceiling>
- Torns, T. y Recio, C. (2012) “Las Desigualdades de Género en el Mercado de Trabajo: Entre la Continuidad y la transformación”, *Revista de Economía Crítica*, n°14, segundo semestre, ISSN 2013-5254.
- Torres Falcón, M. (2005). Género y Discriminación. *El cotidiano*, 71-77.
- Universidad de Guadalajara. (2018). *Numeralia Institucional*. Obtenido de <http://www.copladi.udg.mx/estadistica/numeralia>
- Valcárcel, A. (1997) “La política de las mujeres, 1997”, Ediciones Cátedra.



GÉNERO Y TRABAJO: UNA LECTURA INSTITUCIONAL

Jorge Chacón Zacarías,
Carlos Moya Jiménez,
Rosa Paz Pichardo

En este apartado se revisarán elementos que refieren a la relación entre género y trabajo, haciendo énfasis en la perspectiva que al interior de una universidad pública tienen los trabajadores y alumnos con respecto a la igualdad de género y oportunidades de desarrollo que tienen las mujeres en las instituciones de este tipo. Se analizan como antecedente las aportaciones que, desde el ámbito internacional, se han realizado en torno a este tema.

Si bien, desde hace más de dos décadas el discurso de la igualdad de género en lo que refiere al trabajo se encuentra presente tanto en el ámbito discursivo de las organizaciones no gubernamentales, como en el de los gobiernos e instituciones públicas, también es cierto que actualmente el ejercicio del derecho al trabajo se ha complejizado de tal manera que la mayoría de la humanidad aún no tiene garantizada esta prerrogativa, situación que se agrava con las mujeres (OIT, 2016). Aunadas a las condiciones estrictamente económicas, el género femenino enfrenta dificultades que tienen que ver con tradiciones culturales, posiciones y tendencias políticas e incluso de carácter jurídico que han derivado en que, en este momento, siete de cada 10 personas pobres son mujeres (OEA/CIM, 2011).

A 23 años de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, han sido pocos los cambios en cuanto a las dificultades que experimentan las mujeres para acceder a los que la Organización Internacional del Trabajo llama empleos “decentes” (OIT, 2016). En la Tabla 1 se muestran las tres áreas estratégicas de la “Agenda de trabajo Decente”.

Tabla 1.
Áreas estratégicas de la Agenda de Trabajo Decente

<p>La primera área estratégica de la Agenda de Trabajo Decente se refiere a los <i>derechos</i> de los y las trabajadoras. Todas las personas que trabajan, hombres y mujeres, tienen derechos que deben ser respetados.</p> <p>Sin embargo, más mujeres que hombres sufren el problema de ser reconocidos como sujetos de esos derechos, porque están sobrerrepresentadas en las esferas desprotegidas e invisibles del mundo laboral.</p>
<p>La segunda área estratégica de la Agenda de Trabajo Decente se refiere a las oportunidades de empleo. Trabajo decente significa un trabajo productivo y remunerado para hombres y mujeres. Para las mujeres eso supone, al mismo tiempo:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Aumentar sus posibilidades de acceso al trabajo remunerado y oportunidades de generación de ingreso. b) Disminuir la invisibilidad del trabajo realizado en diversas esferas no reconocidas en tanto tal. c) Mejorar la calidad de sus empleos.
<p>La tercera área estratégica se refiere a la necesidad de extender la <i>protección social</i>. Un porcentaje significativo de la población trabajadora en América Latina, especialmente aquella ocupada en trabajos precarios, no cuenta con ningún mecanismo de protección social.</p> <p>Las mujeres sufren este problema en una proporción mayor que los hombres, debido a sus patrones de empleo, que, en general, son más inestables</p>

Fuente: Elaboración propia con base en “Trabajo decente y equidad de género en la América latina, OIT 2016

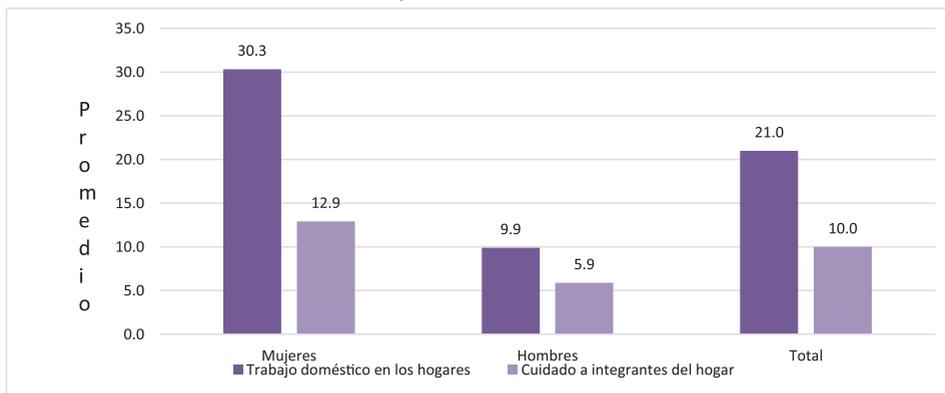
Los avances al respecto debieran ampliarse y consolidarse a partir de la publicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por las Naciones Unidas en 2015 (ONU, 2016). En efecto, persisten grandes brechas en cuanto a la desigualdad de hombres y mujeres en lo que refiere a oportunidades de trabajo, trato equitativo y oportunidad de desarrollo profesional; aunado a esto, las mujeres deben además aceptar empleos de peor calidad y con una menor estabilidad. Por otra parte, no se ha eliminado, o por lo menos atenuado, la tendencia cultural al reparto desigual en cuanto a las tareas de cuidado y labores domésticas que no conllevan una remuneración económica (OEA/CIM, 2011).

Las mujeres no solo sufren un trato poco equitativo, sino que en muchos casos también padecen una doble discriminación (etnia, raza, algún tipo de

discapacidad). Para Brioso (2011), es importante que las mujeres se desenvuelvan en la vida de forma autónoma, en este sentido las bases de la igualdad deben enfocarse desde la economía, de igual manera el punto más importante a este respecto sería el empleo remunerado, el cual, hoy, sigue dominado por el género masculino.

En referencia a los papeles que juegan hombres y mujeres en los ámbitos económico, profesional y laboral y que tradicionalmente son distintos, Ribas Bonet (2004) señala que las teorías, los enfoques y los argumentos utilizados en la valoración del desarrollo económico se centran en indicadores que analizan la producción de bienes y servicios, pero no toman en cuenta el trabajo no remunerado, como viene a ser el relativo al cuidado de hogar y entorno familiar. En la Gráfica 1 se muestra cómo las mujeres dedican al trabajo no remunerado en los hogares y al cuidado de los miembros de la familia muchas más horas de trabajo doméstico que el hombre, se estima en promedio que dedican tres horas más de tiempo, mientras que, para el cuidado de los integrantes de casa, ellas dedican el doble de tiempo que ellos.

Gráfica 1.
Horas de trabajo doméstico no remunerado



Fuente: Inmujeres con base en el INEGI. Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2014. Base de datos

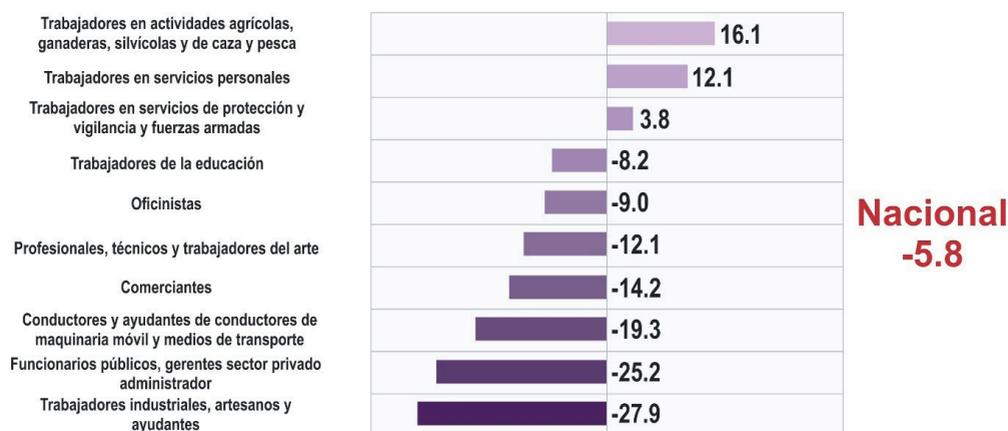
El hecho de ignorar este tipo de trabajo provoca una interpretación equivocada de los mecanismos que determinan las finanzas porque, como señala Elson (2000):

Las nociones convencionales acerca del modo en que funcionan las economías ofrecen directrices limitadas para políticas que promuevan la potenciación de las mujeres y los modos de combinar la justicia de género con la justicia económica. Esto es así porque dichas nociones dejan de lado gran parte del trabajo que realizan las mujeres, especialmente el trabajo de cuidado no remunerado que las mujeres brindan a sus familias y comunidades.

Aunado a lo anterior, y según datos de la UNESCO, la discriminación salarial permite observar la situación en la que las mujeres reciben un menor salario al de los hombres; la brecha salarial a nivel mundial se estima en el 23 %, es decir, las mujeres ganan solo el 77% de lo que ganan los hombres en el mismo puesto de trabajo, esto, tomando en cuenta el nivel de escolaridad y el promedio de ingreso por hora trabajada (OIT, 2016).

En México, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (Inmujeres, 2017), muestra el valor índice de discriminación salarial que representa el porcentaje de cambio en el salario de las mujeres u hombres que se debe realizar para lograr la igualdad salarial. La Gráfica 2, permite ver la situación en la que las mujeres reciben un menor salario que el de los hombres, en el mismo puesto de trabajo, tomando en cuenta el nivel de escolaridad y el promedio de ingreso por hora trabajada.

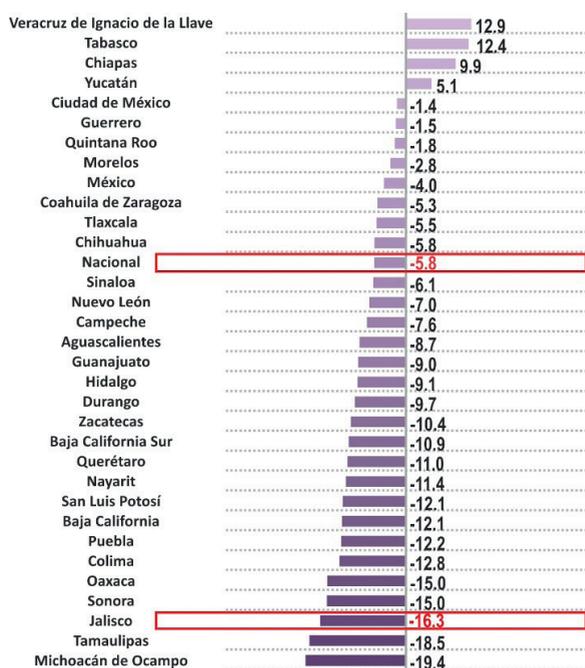
Gráfica 2.
Discriminación salarial (Tipo de actividad)



Fuente: Inmujeres. Cálculos con base en el INEGI. Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2017. Segundo trimestre. Base de datos.

Estas diferencias no pueden explicarse únicamente en términos de edad o educación, sino que también se encuentran vinculadas con el proceso de integración al mercado laboral que al parecer influye en la estructura de la discriminación salarial. En la Gráfica 3, se tiene una referencia de cómo a nivel nacional existen entidades en las que, si bien las mujeres han logrado tener una remuneración equitativa, es posible identificar que en la mayoría de los estados en los cuales las mujeres siguen teniendo una gran desventaja salarial.

Gráfica 3.
Discriminación salarial (Entidad federativa)



Si el índice es negativo, hay que incrementar el salario de las mujeres, cuando es igual a cero existe equidad y cuando es positivo el salario de los hombres se debe incrementar.

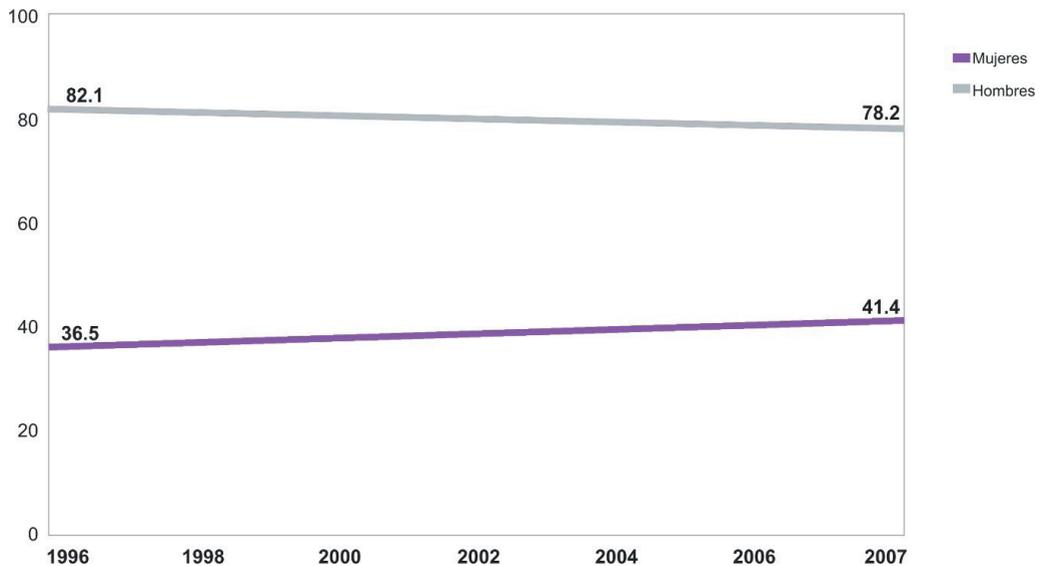
Fuente: Inmujeres, Cálculo con base en INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2017. Segundo trimestre. Base de datos.

Fuente: Inmujeres. Cálculos con base en el INEGI. Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2017. Segundo trimestre. Base de datos.

Para finales de los años setenta en México, la tasa de participación femenina era de 17.6%, para 1996, en la etapa posterior a la crisis experimentada por el país, esta intervención ascendía a 36.5%, y desde entonces ha continuado incrementándose en forma sostenida, situándose para 2007 en 41.4%. Esta reducción de la brecha en las tasas de cooperación económica entre

mujeres y hombres, si bien se ha debido principalmente al incremento de la tasa femenina, también se origina por un leve descenso en la tasa masculina que en la actualidad es de 78.2% (véase Gráfica 4).

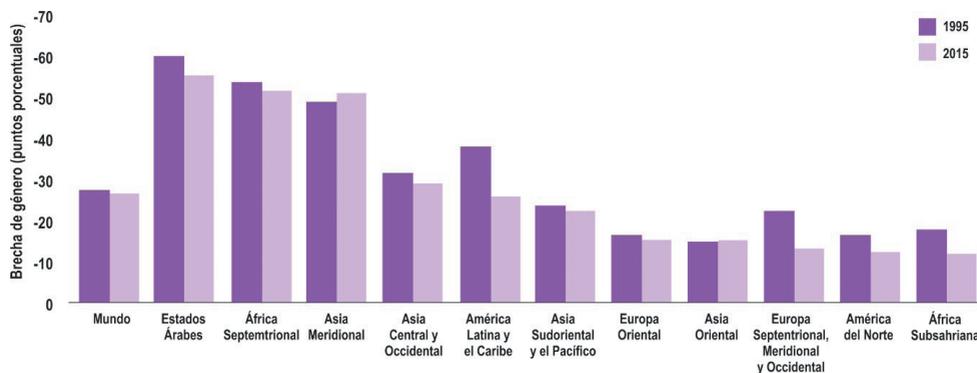
Gráfica 4.
México, tasas de participación económica según sexo, 1996 - 2007



Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Empleo 1996 y Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2007. Segundo trimestre.

Entre 1995 y 2015 la tasa mundial de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo cayó del 52,4 al 49,6 por ciento. La tasa para los hombres fue del 79,9 y del 76,1 por ciento. A nivel mundial, la posibilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral (Gráfica 5) sigue siendo casi 27 puntos porcentuales menor (OIT, 2016).

Gráfica 5.
Brecha de género en las tasas de participación en la fuerza de trabajo por región, 1995 y 2015



Nota: La brecha de género se mide como la diferencia entre las tasas de participación en la fuerza de trabajo de las mujeres y los hombres. Los datos abarcan 178 países, y los mismos países están cubiertos en los gráficos II y IV.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en OIT, *Modelos econométricos de tendencias*, noviembre de 2015.

La situación de México no se corresponde con lo que sucede en el ámbito mundial en cuanto a la integración de la mujer en los espacios de trabajo; para el año 2016 los puestos de trabajo ocupados por mujeres, de acuerdo a los datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), representan apenas el 36.6 % de las plazas formales totales. (*El Economista*); sin embargo, de las mujeres ocupadas, 23.3% trabaja por cuenta propia, 2.3% son empleadoras y 7.5% no recibe remuneración por su trabajo (INEGI), con ello se observa que todavía falta un largo camino por recorrer para llegar a la igualdad de género.

Al ser este un tema que ha adquirido mayor vigencia debido a la persistencia de escenarios económicos adversos, aunado al impacto limitado de las políticas, programas y acciones que se han implementado a este respecto (OIT, 2016), resulta conveniente revisar en general las principales aportaciones que en este sentido han realizado los diversos organismos e instituciones del ámbito internacional, sus alcances y limitaciones y en lo particular el caso de las instituciones públicas de educación superior y su trabajo a este respecto, como espacios de generación, difusión y aplicación del conocimiento, tienen un papel fundamental en la evolución del entorno cultural de los países.

LOS CONVENIOS DE LA OIT

Es a partir de la segunda mitad del siglo xx cuando podemos identificar los primeros señalamientos desde ámbitos institucionales en cuanto a la necesidad de establecer políticas para constituir la igualdad entre hombres y mujeres mediante programas que atacaran la discriminación con respecto al acceso al trabajo de las mujeres, además de esquemas normativos donde se prohibía la discriminación en el trabajo por razón de sexo (Alujas, 2010).

A casi un siglo de distancia de la publicación del primer convenio de la Organización Internacional del Trabajo (1919), debemos señalar la importancia del Convenio 111 (aprobado en 1958), y en el cual se señala que el término discriminación refiere a:

- (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. (OIT, 2012).

Aunado a este, el Convenio 100 (aprobado en 1951), se refiere así a la igualdad de remuneración:

- (a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;
- (b) 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. (OIT, 2012)

Es prudente señalar que si bien la incorporación de la mujer al mercado de trabajo es un fenómeno irreversible, en los que se han realizado progresos en materia de igualdad laboral, persisten las desigualdades para las mujeres que trabajan (Alujas, 2010), ya sea en cuanto al escaso reconocimiento de sus capacidades aunque cuenten con certificaciones, la segregación profesional y

la poca estabilidad de los empleos disponibles, un alta tasa de desempleo y la poca o nula valoración del trabajo que se realiza en el núcleo familiar. Ahora bien, no debe olvidarse que los mercados laborales de América Latina presentan algunos rasgos de carácter estructural muy particulares, entre ellos la alta proporción de trabajadores afectados por la informalidad, la precariedad y el subempleo, elementos que se correlacionan directamente con enorme pobreza y desigualdades de la región (Espino, 2011).

EL LIMITADO IMPACTO DE LAS POLÍTICAS, ESTRATEGIAS Y ACCIONES EN TORNO A LA IGUALDAD DE GÉNERO Y TRABAJO

Resulta conveniente en este momento revisar qué tipo de políticas y estrategias se han implantado en diversos ámbitos y desde diversas instancias para la reducción de las brechas de género y además para la creación de nuevas oportunidades de empleo en América Latina. Esto es importante ya que, si bien es posible identificar que han disminuido ligeramente las brechas en cuanto a participación salarial y laboral, y el género ya no es una cuestión de tanto peso con respecto al mercado de profesiones (OEA/CIM, 2011), e incluso la atención desde el ámbito público por lo que se refiere al acoso laboral y la regulación del empleo doméstico, se han agudizado las tensiones con respecto a la posibilidad de conciliar vida familiar y espacio laboral. Es claro que existen acciones al respecto, pero aún son incipientes.

En este sentido, hace más de una década, la xv Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo planteó un sólido conjunto de propuestas para el fortalecimiento institucional de los Ministerios de Trabajo y lograr la efectiva transversalización de la perspectiva de género en su operación, políticas y programas. Si bien, se pretendía que en el ámbito de América Latina estas propuestas se replicaran de forma equilibrada, en la práctica esto no ha sucedido así (Tabla 3). Pese a los avances en algunas constituciones políticas y en diversos ordenamientos legales, los enfoques de género continúan estando ausentes en la legislación laboral de casi todos los países (Espino, 2011). Las mujeres siguen en desventaja en todos los indicadores laborales y se enfrentan a discriminaciones abiertas o encubiertas, como los llamados «techos de cristal»¹ en su ascenso a empleos jerárquicos.

¹ En referencia a los estudios de equidad de género, los “techos de cristal” se refieren a la limitación velada del ascenso laboral de las mujeres al interior de las organizaciones.

Tabla 3.
Propuestas de políticas y estrategias para la reducción de las brechas de género y la generación de nuevas oportunidades de trabajo

<p>A. Promover una cultura institucional con igualdad de género en los Ministerios de Trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Asumir un compromiso explícito, desde una declaración al más alto nivel institucional, por la igualdad de género, manifestando los objetivos, los procesos para implementarlo y con una amplia difusión en la institución. b. Crear mecanismos para que la igualdad de género se exprese en la cultura, estructura, procesos, procedimientos, prácticas y comportamientos de la institución. c. Instaurar medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar para los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. d. Promover y destacar las prácticas que contribuyan a avanzar en la igualdad de género en el ambiente laboral de la institución. e. Evaluar el cumplimiento del compromiso en forma periódica, en lo posible por una instancia externa.
---	--

B. Crear o fortalecer la unidad especializada de género en los Ministerios de Trabajo al más alto nivel institucional, con incidencia en la toma de decisiones sobre la formulación de las políticas laborales y de empleo, programas y proyectos de la institución.

- a. Institucionalizar la existencia y permanencia de la Unidad Especializada de Género (UEG, cualquiera sea la forma o modalidad que esta asuma), mediante decretos u otros mecanismos administrativos, a fin de asegurar su permanencia, independientemente de la voluntad política de las autoridades.
- b. Asignar y asegurar recursos propios (humanos y financieros) suficientes para que la UEG pueda desarrollar eficientemente sus responsabilidades de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género, así como a otras unidades técnicas del Ministerio para impulsar iniciativas dirigidas a incorporar esta perspectiva en la formulación, diseño, monitoreo y evaluación de las políticas laborales y de empleo.
- c. Apoyar, desde los Ministerios de Trabajo y los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer, la creación y mantención de una Red de Unidades Especializadas de Género que permita el intercambio de experiencias (pasantías, seminarios, etc.) en el proceso de institucionalización y transversalización del enfoque de igualdad de género en los Ministerios de Trabajo.

<p>C. Generar y fortalecer la coordinación interministerial e intersectorial para la transversalización de la perspectiva de género en las políticas laborales, con los diversos actores involucrados en la formulación y ejecución de políticas, programas y proyectos laborales y de empleo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Promover la creación o fortalecimiento de instancias de discusión, análisis, y diseño de actividades conjuntas con los Mecanismos Nacionales para el Avance de la Mujer. b. Establecer un diálogo fluido con las instituciones nacionales responsables de la producción de estadísticas, a fin de asegurar en las encuestas y registros administrativos, al menos, la desagregación de datos por sexo y edad, así como la elaboración de instrumentos específicos, como, por ejemplo, encuestas de uso del tiempo para la medición del trabajo no remunerado. c. Establecer mecanismos formales e informales de consulta, convocados por los Ministerios de Trabajo, para la formulación de políticas, incorporando al diálogo social a distintos actores, incluyendo organizaciones de mujeres, actores sindicales y microempresariales, y trabajadores/as del sector informal.
--	---

Fuente: Avance de la Igualdad de Género en el marco del trabajo decente. OEA/CIM. Washington, 2011

Ya en fecha más reciente, la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* reafirmó el consenso universal sobre la vital importancia que revisten la igualdad de género y su contribución al logro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Si bien esto se hace más evidente sobre el Objetivo 5 (Igualdad de Género), en el Objetivo 1 se señala que:

Todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos y acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de la tierra y otros bienes, la herencia, los recursos

naturales, las nuevas tecnologías apropiadas y los servicios financieros, incluida la micro financiación.

Asimismo, en el objetivo 8 se establece la necesidad de “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

Por último, en el Objetivo 10 se señala que se buscará “Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto”.

En la Tabla 4 se presentan las metas del Objetivo 5 de la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*:

Tabla 4.
Objetivo 5 Agenda 2030 – Igualdad de Género
Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

Descripción	Metas
<p>Si bien se han producido avances a nivel mundial con relación a la igualdad entre los géneros a través de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (incluida la igualdad de acceso entre niñas y niños a la enseñanza primaria), las mujeres y las niñas siguen sufriendo discriminación y violencia en todos los lugares del mundo.</p> <p>La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible.</p> <p>Si se facilita a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación, atención médica, un trabajo decente y representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, se impulsarán las economías sostenibles y se beneficiará a las sociedades y a la humanidad en su conjunto.</p>	<p>5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo</p> <p>5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación</p> <p>5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina</p> <p>5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país</p> <p>5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública</p> <p>5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado 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 de sus conferencias de examen.</p> <p>5.a Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales</p> <p>5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres</p> <p>5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género</p>

Fuente: OEA/CIM, 2011.

Si bien en el ámbito internacional son constantes los esfuerzos para generar esquemas de empleo que incidan en la mejora de las condiciones de trabajo de la mujer y permitan alcanzar tanto la equidad como el trato igualitario, también es cierto que el impacto de estas acciones tiende a ser limitado. En este sentido, conviene rescatar la experiencia que en materia de género se ha desarrollado en los diversos sectores y ámbitos de gobierno, por ejemplo, conviene rescatar las acciones que de manera reciente se han realizado al interior de las instituciones públicas de educación superior. Uno de los retos principales que han enfrentado estas últimas en México, y las de casi todo el mundo es el de erradicar la desigualdad de género que se sigue manifestando y reproduciendo en su interior (Ordorika, 2015). Desde sus orígenes más tempranos, las universidades han sido espacios históricamente poco favorables para las mujeres, quienes durante siglos no pudieron acceder a este nivel educativo y si bien hay cambios notables, aún no son suficientes toda vez que persisten desigualdades en el ámbito de la profesión académica y, lamentablemente, situaciones de acoso, hostigamiento y violencia de género.

Por ello, las universidades del país han ido sumando esfuerzos, el 22 de octubre de 2012, en el marco de la III Reunión Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, se integra la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior: Caminos para la equidad de género (RENIES-Equidad), siendo su objetivo general: *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*, esta iniciativa se da para dar cumplimiento a la *Declaratoria Nacional para la Equidad de Género en IES, y a los acuerdos tomados en la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y acción*, organizada por la UNESCO, en 1998.

A estas declaratorias se suma desde la ANUIES el compromiso de la *RENIES –Igualdad*, el cual se refrenda por las 31 Universidades que conforman esta Asociación, quedando plasmado en el Acuerdo 17.4.12 el cual es aprobado en Diciembre de 2017, por unanimidad, siendo un espacio en la que se comparten las experiencias en materia de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género llevan a cabo estas instituciones. Esta Red será el espacio de encuentro e intercambio de experiencias a favor de la Igualdad

de Género, la investigación y el avance permanente que en esta materia se desarrollan en el país.

LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA: DE LAS POLÍTICAS NACIONALES
A LAS ACCIONES INSTITUCIONALES

Cambiar paradigmas en las universidades es una enorme tarea y la Universidad de Guadalajara no se encuentra exenta de ello, por esto el Plan de Desarrollo Institucional 2014-2030, contempla en su objetivo 17: *Consolidación de la equidad, inclusión y garantía de los derechos humanos, con una estrategia clara: Fortalecer los programas y servicios universitarios destinados a promover la equidad de género en la Red Universitaria.*

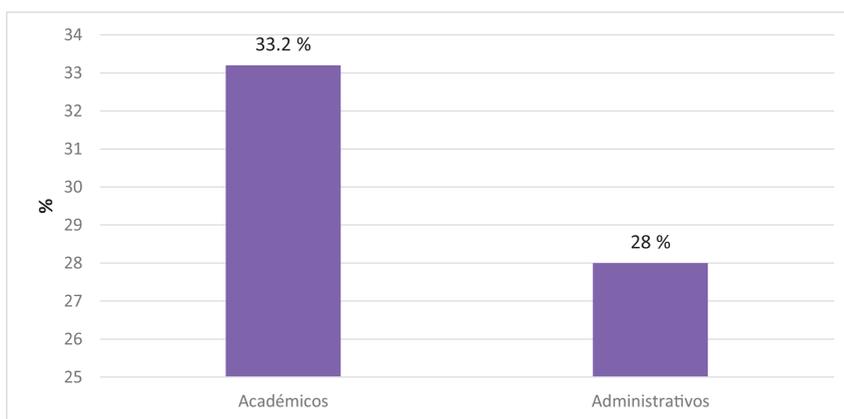
Este es un primer paso y una invitación abierta a toda la comunidad universitaria, los procesos de cambio pueden ser lentos, por ello las evaluaciones y revisiones que se realizan periódicamente a los Planes de Desarrollo Institucionales y de la Red Universitaria, representan un referente fundamental para la articulación de nuevos paradigmas en la inclusión, la equidad y la igualdad de género, y, con ello, la operación de sus funciones sustantivas, que integren la formación con respecto a valores y normas de los individuos y para que estos, mediante una perspectiva social crítica, puedan enfrentar de manera adecuada las problemáticas y los conflictos que les afectan como personas y como miembros de una comunidad.

Siendo congruente con estas consideraciones, se deberían emprender acciones que permitan formar sujetos o seres humanos conscientes de las cuestiones de género como problemas públicos cuya atención y eventual solución corresponde a los universitarios. Actualmente se está desarrollando el Proyecto Institucional de Igualdad de Género, financiado con recursos del Programa para el Fortalecimiento de la Calidad Educativa (PFCE) de la Secretaría de Educación Pública (SEP). Este proyecto cuenta con cuatro ejes: diagnóstico, sensibilización, capacitación e institucionalización de la igualdad de género. Para la materia del presente capítulo resulta de especial interés el primer eje, ya que como parte de éste se realizó el *Diagnóstico sobre Igualdad de Género en la Red Universitaria*, mismo que se basó en la aplicación de encuestas a cuatro mil 288 personas de tres universos de la población que conforma la comunidad universitaria: estudiantes, docentes y personal administrativo de los 15 centros universitarios temáticos y regionales, así como del Sistema

de Universidad Virtual (SUV). En estas encuestas se exploraron variables como conocimiento previo sobre igualdad de género, equidad laboral, oportunidades de desarrollo, violencia de género y acoso sexual, percepciones sobre transversalidad y la normatividad institucional relativa a género.

Dentro de los hallazgos más significativos relativos a la relación entre género y trabajo tenemos el concepto del trato salarial no igualitario entre hombres y mujeres como algo en los que se está totalmente en desacuerdo. Esta percepción abarcó el 87.6% del personal académico universitario, 86.6% del personal administrativo y el 81.7% de los estudiantes. El 33.2% del personal académico considera que las posibilidades de ascender de puesto son distintas para hombres y mujeres, mientras que sólo el 28% de los administrativos lo consideran así (Gráfica 6).

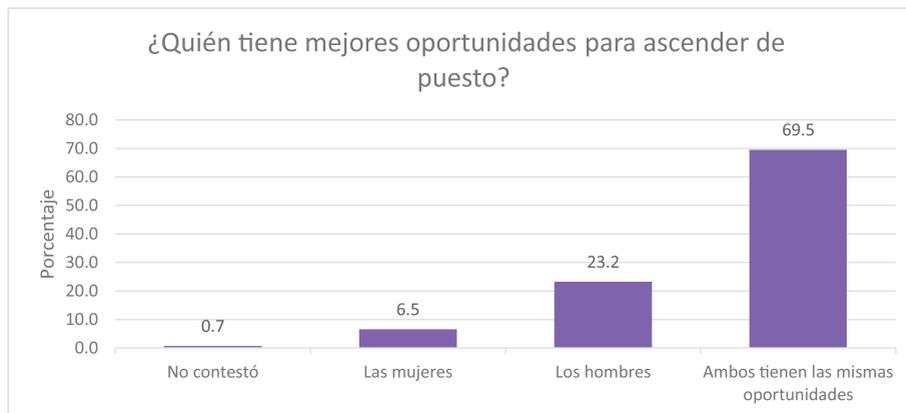
Gráfica 6:
Percepción sobre las posibilidades diferenciadas para ascender de puesto entre hombres y mujeres del personal académico y administrativo.



Fuente: Diagnóstico sobre Igualdad de Género en la Red Universitaria

El 69.5% de los académicos y administrativos (Gráfica 7), dice tener las mismas oportunidades para ascender de puesto sin importar el género, mientras que el 6.5% considera que las mujeres tienen mayores posibilidades de escalar laboralmente y el 23.2% considera que son los hombres quienes tienen esta aparente condición de superioridad.

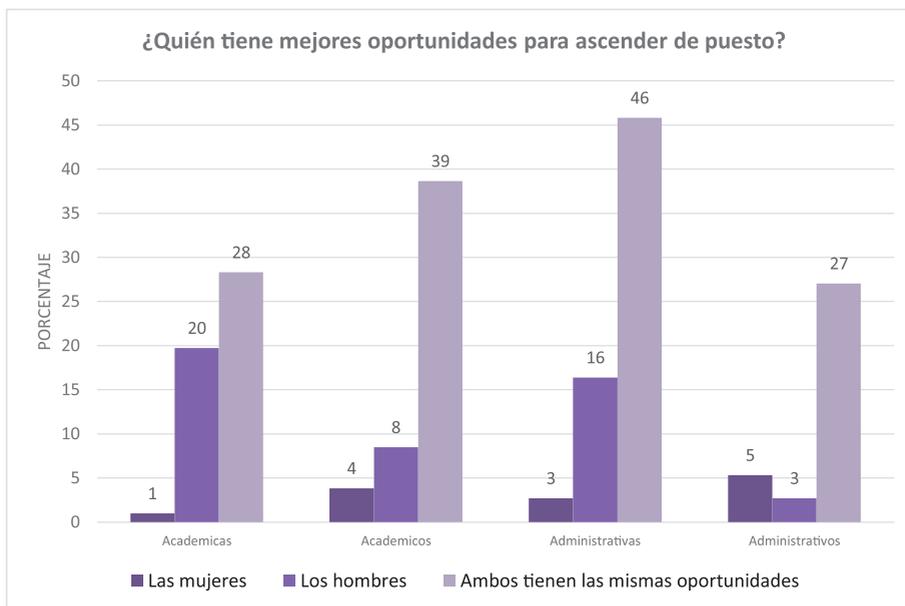
Gráfica 7:
Percepción del personal académico y administrativo respecto a las posibilidades de ascender de puesto para hombres y mujeres.



Fuente: Diagnóstico sobre Igualdad de Género en la Red Universitaria

Continuando con el análisis previo, en la Gráfica 8 se aprecia de nuevo la marcada diferencia en cuanto a oportunidades de las mujeres en los aspectos laborales, en este caso respecto a las posibilidades de ascender de puesto. Podemos observar como las mujeres, tanto académicas como administrativas tienen la percepción de que los hombres cuentan con muchas más posibilidades de ascender de puesto que las mujeres, 20% contra el 1% y 16% contra el 3% respectivamente. Por su parte, los hombres perciben que la brecha no es tan marcada, para el caso de los académicos la percepción es de solo 8% para los hombres y 4% para las mujeres, sin embargo, para el personal masculino administrativo la percepción es que las mujeres tienen mayores posibilidades de ascenso que los hombres, 5% contra el 3%.

Gráfica 8:
Percepción del personal académico y administrativo respecto a las posibilidades de ascender de puesto para hombres y mujeres.



Fuente: Diagnóstico sobre Igualdad de Género en la Red Universitaria

Con base en el resultado anterior de la encuesta, se llevó a cabo un análisis estadístico considerando de manera simultánea la dimensión del nivel de estudios de los encuestados para verificar si esta dimensión tenía influencia en la percepción de quién tiene mejores oportunidades para ascender de puesto, si los hombres o las mujeres, para ello se elaboraron las siguientes hipótesis:

- H0: El nivel de estudios es independiente a la percepción sobre quien tiene más oportunidades de ascender.
- HA: El nivel de estudios no es independiente a la percepción sobre quien tiene más oportunidades de ascender.

En la Tabla 5 se puede apreciar que las pruebas de independencia aplicadas demuestran que la hipótesis válida es la Hipótesis nula (H0), esto es que el nivel de estudios de los encuestados es independiente a la percepción

sobre quién tiene más oportunidades de ascender de puesto en su centro universitario.

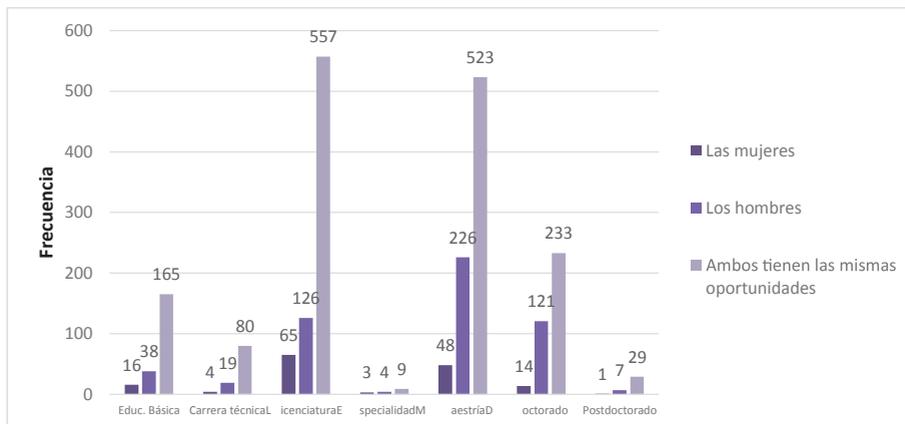
Tabla 5:
Pruebas estadísticas de independencia para las hipótesis.

Pruebas de Independencia			
Pruebas	Estadística	Grados de libertad	Valor de Probabilidad
Chi - Cuadrada	23.029	16	0.113

Fuente elaboración propia con base en los resultados de la encuesta.

En la Gráfica 9 se puede apreciar que en cualquiera de los niveles de estudios de los encuestados, la frecuencia de las percepciones tiene un comportamiento similar, es decir, en todos los niveles el elemento que tiene mayor frecuencia es “Ambos tienen las mismas oportunidades”, el segundo elemento en cuanto al número de frecuencias es que los “hombres” tienen mayores oportunidades y por último el elemento que menor frecuencia tiene en cualquier nivel es que las “mujeres” tienen mayores oportunidades.

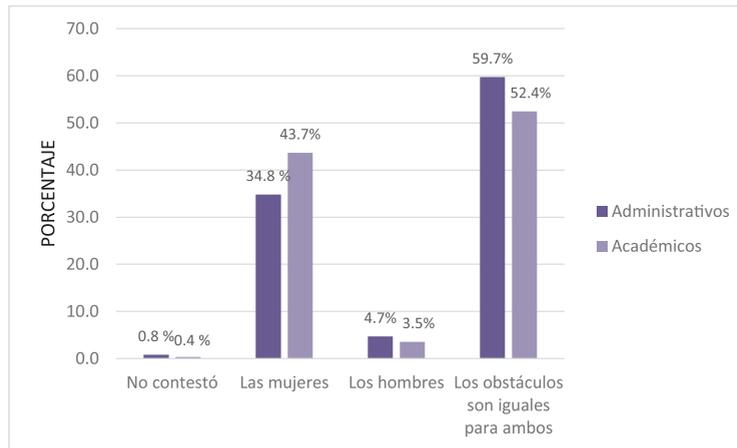
Gráfica 9:
Percepción del personal académico y administrativo respecto a las oportunidades de desarrollo para hombres y mujeres.



Fuente: Diagnóstico sobre Igualdad de Género en la Red Universitaria

Es de notarse cómo el 43% del personal académico y el 34% del personal administrativo considera que son las mujeres quienes tienen mayores obstáculos en cuanto a su desempeño laboral, tal y como se señala en la Gráfica 10.

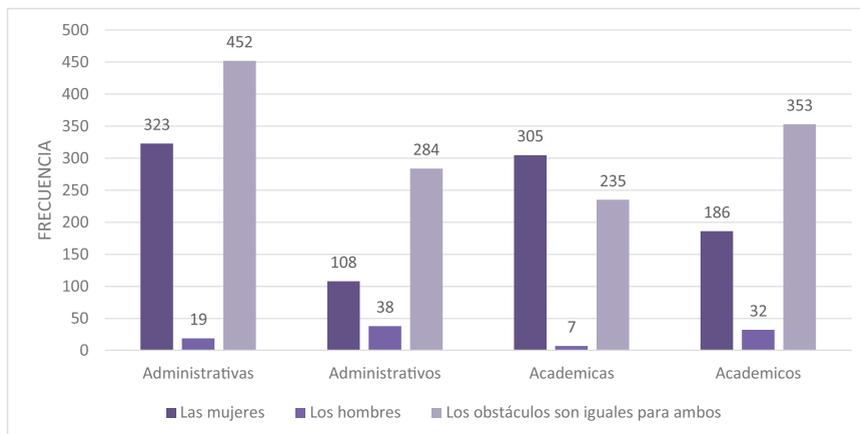
Gráfica 10:
Percepción del personal académico y administrativo respecto a los obstáculos para el desempeño laboral.



Fuente: Diagnóstico sobre Igualdad de Género en la Red Universitaria

La Gráfica 11 nos da una perspectiva más clara sobre lo que percibe la comunidad universitaria con respecto a quiénes tienen mayores obstáculos para realizar su trabajo, de las 2,342 personas entrevistadas, 1,324 coincidieron que los inconvenientes son para ambos, de los 931 hombres, 70 tienen la percepción de que las dificultades sobre el rendimiento laboral es para su mismo género, mientras que de las 1,341 mujeres, 628 coinciden que todavía tienen por delante muchos retos que vencer para poder tener un desempeño laboral sin limitaciones. Solo 26 universitarias reconocen que los hombres también pueden tener obstáculos en sus tareas y puestos de trabajo.

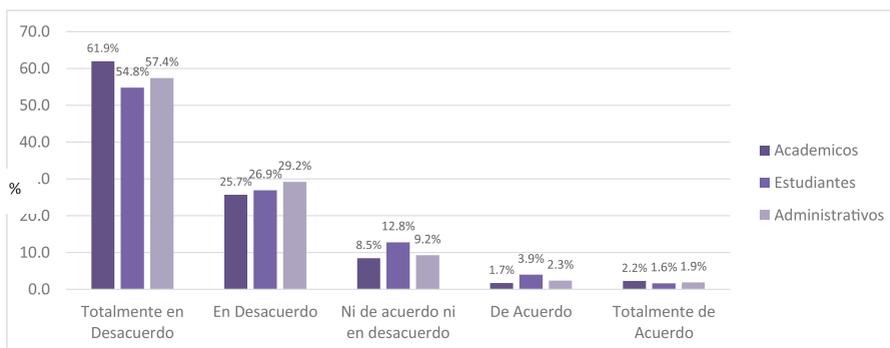
Gráfica 11:
Percepción del personal académico y administrativo respecto a los obstáculos para el desempeño laboral (por tipo de nombramiento).



Fuente: Diagnóstico sobre Igualdad de Género en la Red Universitaria

Debe señalarse además el porcentaje, en apariencia mínimo, de académicos (3,9%), administrativos (4,2%) y estudiantes (5,5%) que consideran que es lógico que los hombres tengan un mayor salario que las mujeres. Además, existe un porcentaje significativo de las personas entrevistadas que muestran indiferencia a esta inequidad, (Gráfica 12).

Gráfica 12:
Percepción del personal académico y administrativo con respecto a la lógica de que los hombres tengan un mayor salario que las mujeres.



Fuente: Diagnóstico sobre Igualdad de Género en la Red Universitaria

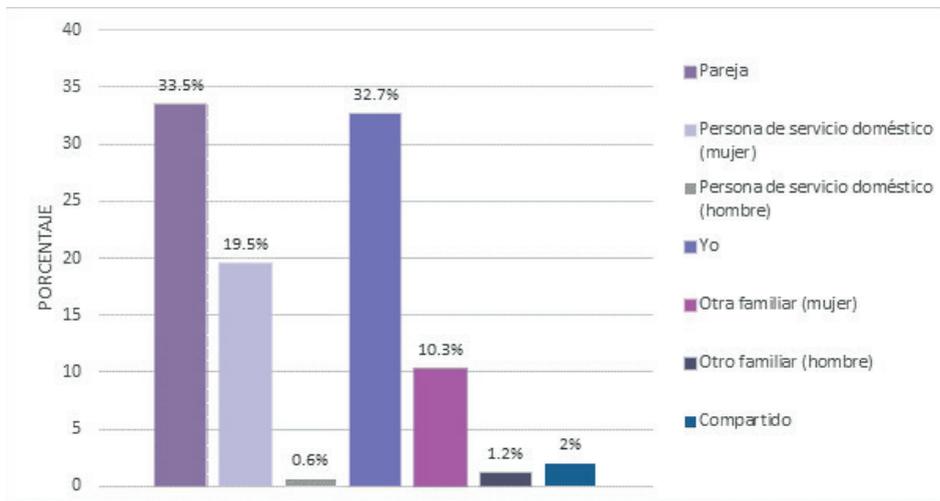
Otro de los aspectos de significativos de la aplicación de la encuesta a la comunidad universitaria, no es solo mostrarnos la manera en que los universitarios perciben la brecha entre hombres y mujeres en cuestión laboral; sino que también nos permiten vislumbrar la forma en que las actividades que se realizan al interior de los hogares y que podemos considerar en la categoría de “trabajo doméstico”, pueden llegar a representar una desventaja o una carga adicional importante al de los empleos formales.

Los diversos estudios que se realizan en torno a este tema, señalan la importancia estratégica que tiene para la equidad el medir las horas de trabajo destinadas a las labores domésticas no remuneradas, obligación que permanece tradicionalmente asociada a mujeres y niñas y que sumadas al creciente trabajo remunerado, da cuenta de las condiciones poco equitativas bajo las cuales las mujeres se integran al mercado laboral (CEPAL).

Siendo así, las mujeres, académicas, administrativas y estudiantes que forman parte de la Red Universitaria, no se encuentran exentas de conciliar el cuidado de hogar y entorno familiar con el espacio laboral.

En la Gráfica 13, encontramos que el 33.5% de los participantes en Diagnóstico de Igualdad de Género realiza las tareas domésticas en pareja, mientras que el 32.7% contesta que son ellos quienes realizan principalmente este trabajo; debe hacerse notar además que si se contrata una persona que realice el trabajo doméstico, esta es por lo general una mujer, reproduciéndose así el esquema de las mujeres como responsables principales del cuidado del hogar.

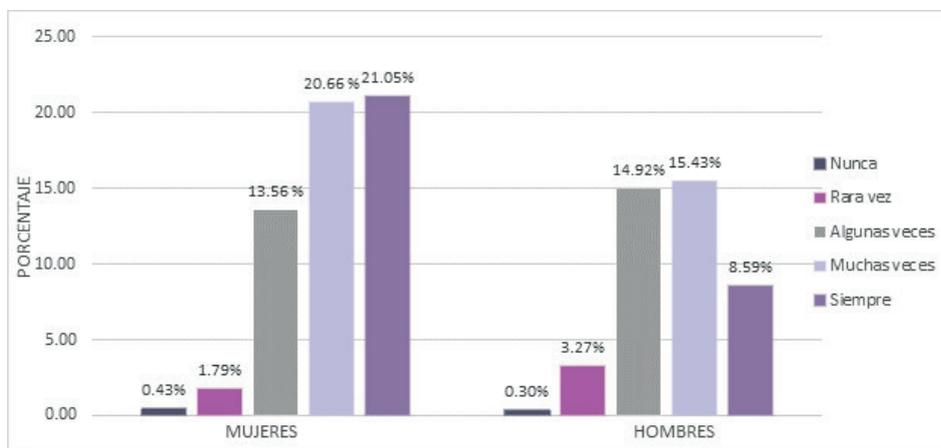
Gráfica 13:
Percepción del personal académico y administrativo con respecto a la pregunta ¿Quién realiza principalmente las tareas domésticas en su casa?



Fuente: Diagnóstico sobre Igualdad de Género en la Red Universitaria

La percepción con respecto a la realización de labores domésticas varía significativamente entre mujeres y hombres (Gráfica 14), de tal forma que, para las primeras, son ellas —o casi siempre ellas— las que llevan a cabo estas actividades (42%), mientras que los hombres aparentemente no reconocen su poca participación en estas actividades

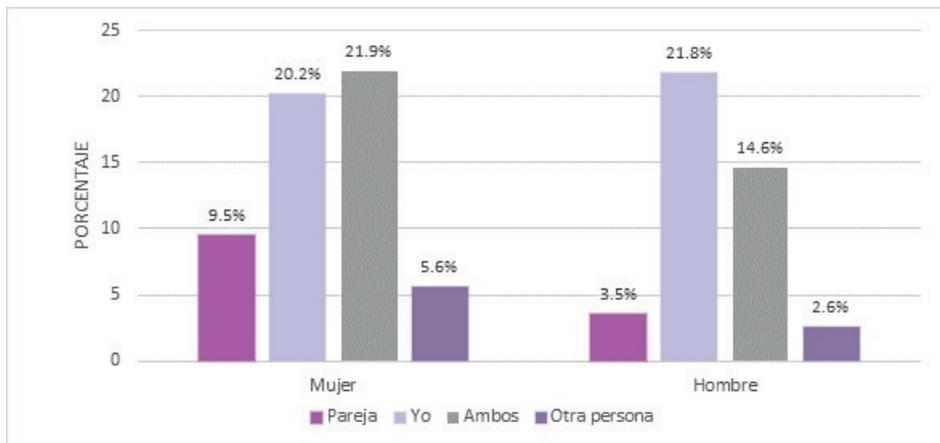
Gráfica 14:
Percepción del personal académico y administrativo con respecto a la frecuencia con la que los entrevistados realizan las tareas domésticas en su casa



Fuente: Diagnóstico sobre Igualdad de Género en la Red Universitaria

La disparidad en cuanto la distribución del trabajo se refleja además en la percepción relativa a la forma en que se contribuye al sostenimiento del hogar, en la Gráfica 15 podemos apreciar mientras que el 21.9% de las mujeres consideran que el ingreso es una cuestión mutua, apenas el 14.6% de los hombres lo consideró así. Incluso el 21.8% de los hombres señalan en orden de importancia sus propias aportaciones económicas a las que puedan darse por las parejas (3.5%).

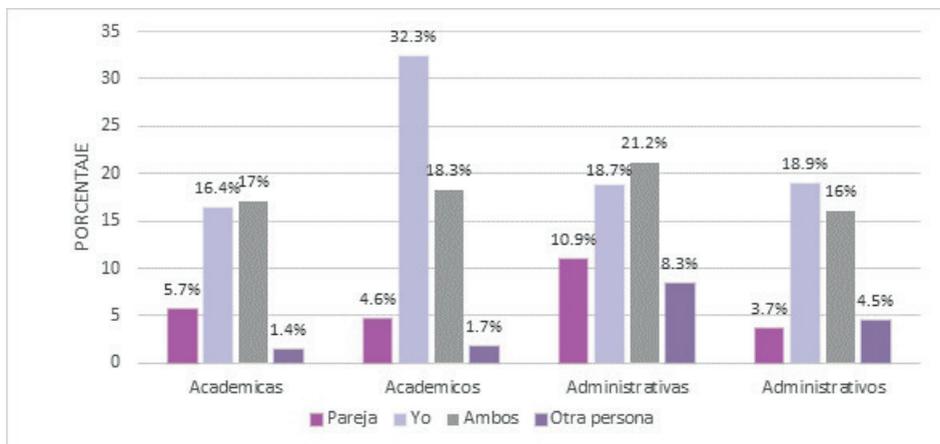
Gráfica 15:
Percepción del personal académico y administrativo con respecto a la pregunta ¿Quién provee el ingreso principal en el hogar?



Fuente: Diagnóstico sobre Igualdad de Género en la Red Universitaria

En la Gráfica 16 podemos identificar además que esta tendencia se acentúa desde la perspectiva del personal masculino académico, ya que el 32.3% consideró que ellos eran la principal fuente de ingresos y apenas un 18% lo ve como un proceso de colaboración.

Gráfica 16:
Percepción del personal académico y administrativo con respecto a la pregunta ¿Quién provee el ingreso principal en el hogar? (por tipo de nombramiento).



Fuente: Diagnóstico sobre Igualdad de Género en la Red Universitaria

La distribución inequitativa del tiempo total de trabajo entre hombres y mujeres hace manifiesta la repartición desigual del trabajo doméstico no remunerado, en especial la existencia de una doble jornada para las mujeres, a la vez que refleja las dificultades que estas enfrentan para armonizar su participación en la vida económica y laboral con las obligaciones reproductivas (ORT, 2016).

Los hallazgos de este estudio sustentan las acciones que en torno a la equidad e igualdad de género ha desarrollado la institución ya que, para poder incidir de manera precisa y continua en la resolución de los problemas más urgentes de la sociedad, resulta indispensable que la Universidad se transforme a sí misma de tal manera que todos sus integrantes (alumnos, investigadores, académicos, directivos y administrativos) compartan un objetivo común: el logro de una sociedad basada en la igualdad y el respeto.

CONSIDERACIONES FINALES

Si bien se ha avanzado significativamente al interior de la Universidad de Guadalajara en cuanto a reconocer, proponer e intervenir en lo que se refiere a cuestiones de género y muy particularmente en cuanto a establecer mecanismos que lleven a una posición equilibrada entre mujeres y hombres en los espacios de trabajo, aún quedan importantes barreras culturales con tendencia a reproducirse pero que carecen de sentido en la nueva relación entre géneros que hoy se está consolidando.

Los resultados derivados del diagnóstico realizado nos permiten identificar las siguientes áreas en las que será necesario trabajar para consolidar una perspectiva de género institucional:

Promover la equidad salarial, no solo como deseable sino como un hecho al interior de las estructuras administrativas y académicas universitarias, toda vez que ninguno de los nombramientos de los tabuladores actuales del personal establece diferencia alguna de género para su asignación o pago. Donde se debe incidir es en la posibilidad de acceder a las categorías más elevadas sin que el género sea un factor determinante, sino única y exclusivamente las capacidades específicas de las personas.

Garantizar las posibilidades de desarrollo para que toda persona que desee avanzar en los escalafones académicos y administrativos sea reconocida exclusivamente en base a sus méritos individuales y su compromiso con el desarrollo de la institución.

Reconocer las múltiples cargas de trabajo que realizan, especialmente las mujeres, en dos o más ámbitos y en especial de las labores domésticas como tareas que deben desarrollarse bajo un esquema de corresponsabilidad y que no pertenecen de forma natural a un solo género.

El trabajo en estas áreas nos permitirá contribuir a consolidar las bases a partir de las cuales se podrá trascender a una perspectiva institucional de género compartida por todos los trabajadores de la Universidad de Guadalajara.

REFERENCIAS

- Alujas Ruiz, J. (2010). “La igualdad de género en el mercado de trabajo, el papel de las políticas de empleo en España”. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, ISSN 1576-2904, N° 11, pp. 61-80.
- Brioso, J., Barrera, A., Malagón, E.; Bernal, J. (2011). *Perspectivas de género como pieza fundamental en trabajo social*. Memorias IX Congreso Estatal de Trabajo Social. Universidad de Jaén, Sevilla. Diciembre 2011.
- Elson, D. (coord.) (2000). *El progreso de las mujeres en el mundo 2000*. Informe Bienal de UNIFEM (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).
- Espino, A. (2011). Trabajo y género: *un viejo tema, ¿nuevas miradas?*, Nueva Sociedad No 232, marzo-abril de 2011.
- Gobierno Federal (2013). *Plan Nacional de Desarrollo 2013- 2018*. México.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2018). *La Igualdad de Género en México*, una perspectiva cuantitativa. Enero de 2018, pp. 40-41. México.
- Martínez, María del Pilar (2017), *Mujeres, con apenas 36.6% del empleo formal en México*, El ECONOMISTA, <https://www.economista.com.mx/empresas/Mujeres-con-apenas-36.6-del-empleo-formal-en-Mexico-20170119-0020.html>

Instituto Mexicano del Seguro Social

Organización Internacional del Trabajo (2012) *Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción*. Discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo (2016). *Las mujeres en el trabajo*. Tendencias 2016, Resumen ejecutivo: Ginebra.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2017). La lucha por la Igualdad de Género: *Una Batalla Cuesta Arriba*. OECD. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>.

Ordorika, I. (2015). “Equidad de género en la Educación Superior”. *Revista de la Educación Superior*. Vol. xl iv (2); No. 174. Abril-Junio del 2015.

Organización de Estados Americanos, Comisión Interamericana de Mujeres (2011). *Avance de la Igualdad de Género en el marco del trabajo decente*. OEA/CIM: Washington.

Organización de las Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2016) *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Una oportunidad para América Latina y el Caribe. Santiago de Chile.

Ribas, M. A. (2004). *Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual*, DEA Working Papers 6, Universitat de les Illes Balears, Departament d’Economía Aplicada.

Universidad de Guadalajara (2018). *Plan de Desarrollo Institucional. 2014-2030*. Junio 2014: Guadalajara, México.

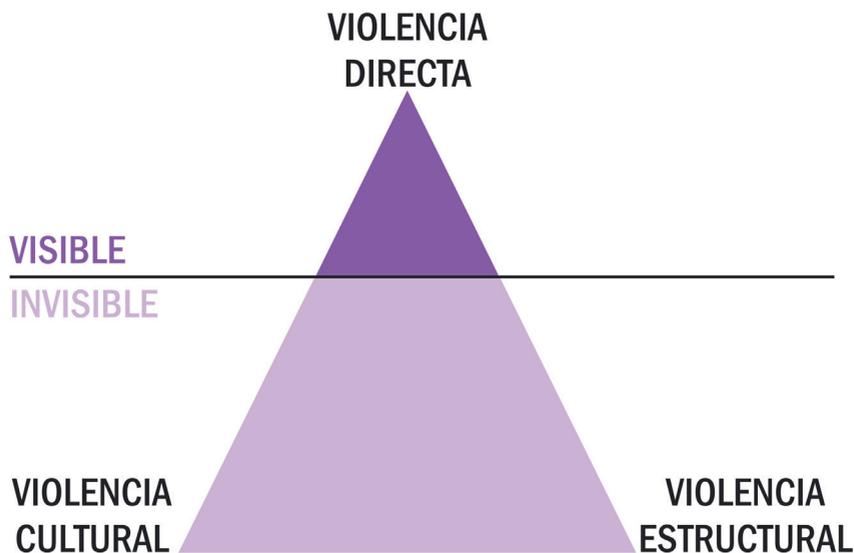
VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Mtra. Sarahí Quintero Geraldo
Mtra. Mariela Victoria Vázquez Hernández

El tema de la violencia es bastante viejo. Los seres humanos le deben parte de su desarrollo, nos gusta escuchar sobre ella en las historias. Y cada vez es más frecuente encontrarla en la vida cotidiana, lamentablemente en algunos casos, es socialmente aceptada inclusive celebrada, entonces cómo es posible que ahora se presente como un problema contemporáneo (Domenach,1981).

Según Johan Galtung (2003), la violencia es igual que un iceberg, por lo que la raíz es más profunda de lo que se muestra y oculta varias cosas, existen tres tipos de violencia como se muestra en la siguiente imagen:

Figura 1.
Triángulo de violencia de Johan Galtung.



Fuente: Johan Galtung (2003).

- La violencia directa: es visible a través de un comportamiento agresivo.
- La violencia cultural: en la cual se crea el escenario de violencia y se consolida en actitudes.
- La violencia estructural: es la peor de las tres, debido a que no permite la satisfacción de las necesidades, concentrada, especialmente, en negarlas.

Además de los tipos de violencia, de acuerdo con Jean-Marie Domenach (1981) hay otros aspectos importantes que se tienen que resaltar:

- El psicológico: el aspecto insensato fuerte, explosivo y comúnmente mortífero.
- El moral: cuando se atacan las libertades de los demás y sus bienes.
- El político: es a través empleo de la fuerza para poder conquistar el poder y utilizarlo para la aplicación de actos ilícitos.

Además, el entorno juega un papel importante en la violencia. Un punto a resaltar es el aprendizaje del comportamiento agresivo. Las personas se pueden identificar con la conducta y valores de otras personas que adoptaron la violencia en una manera de vivir, y esto puede a su vez provocar que la violencia sea vista como una conducta aprobada socialmente.

La violencia ha sido tema de discusión por mucho tiempo por distintos órganos e instituciones, a nivel internacional la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) ha realizado distintos estudios sobre el tema. De acuerdo con sus investigaciones, entre los factores que pueden contribuir a la violencia destacan los sociopsicológicos, los cuales aumentan la violencia individual y colectiva:

- Edad y sexo: en la mayoría de las culturas el hombre es el sexo fuerte. A través de esta afirmación se les permiten ser un poco más violento para poder cumplir con dicho estereotipo o con las exigencias sociales como el machismo; en cambio, las mujeres deben de cumplir con otro tipo de estándares como el del sexo débil, ser dulces y sensibles con lo que no da cabida a que tenga un comportamiento más activo o dinámico.
- Clase social: en los países que presentan una desigualdad económica más notoria, se percibe una mayor violencia entre las clases socioeconómicas más bajas, esto ocasionado por la carencia de oportunidades para que las personas puedan tener un desarrollo integral además la apatía y el comportamiento social.

- Raza y grupo étnico: en cierta época, inclusive en la actualidad, en algunas comunidades se estigmatiza a ciertas razas o grupos como sumamente peligrosos, violentos o inferiores, ya sea por sus características físicas o creencias y por el simple hecho de pertenecer, esas personas sufren discriminación, atropellos e infinidad de acciones que vulneran sus derechos.
- Causas biológicas o psicológicas: en algunos casos se ha demostrado que las razones pueden ocasionarse por un desequilibrio hormonal o químico, lo cual provoca impulsos de violencia usualmente inconsciente.

Por tales razones y más, es importante el ambiente en el que se desarrollan las personas, ya que existen factores que pueden afectar de manera negativa, incluso la misma situación puede fomentar una cultura de violencia que llegue a normalizarse.

VIOLENCIA DE GÉNERO

En años recientes, el problema de la violencia se ha trasladado a un área más sensible: la violencia de género. Hablar sobre este tema a estas alturas es complicado, ya que varias personas no lo consideran relevante, o sólo el tema de moda o tendencia, el cual no tendrá mayor trascendencia y solo esperan por el próximo tema de novedad en cual enfocarse momentáneamente.

Para empezar a abordar esta temática, iniciaremos por definirla, la más aceptada es la que proporciona la ONU (1995) “todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psíquico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada”, otro concepto pertinente es el que proporciona la Organización de Estados Americanos (OEA), quien define la violencia contra la mujer como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (OEA, 1994), a partir de estas definiciones podemos inferir que existen distintos tipos de violencia de género, la cual al ser tan complicada ha adoptado distintos grados de complejidad.

De acuerdo con Miguel Pallarés (2012) existen distintas situaciones de violencia de género entre las cuales destacan:

- Femicidio: es la forma más extrema de violencia de género, consiste en el homicidio de mujeres por la única razón de su sexo. De acuerdo con el informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), América Latina es la región más peligrosa del mundo para la mujer.
- Infanticidio femenino y aborto selectivo: principalmente en China e India, el asesinato de niñas recién nacidas o por nacer, sigue siendo una realidad, principalmente llevado a cabo por cuestiones culturales y factores económicos en países donde la mujer se considera inferior.
- Esterilización forzada: constituye una transgresión de la autonomía reproductiva de las mujeres. Se realiza a mujeres de grupos vulnerables como pueden ser: problemas mentales, discapacidad intelectual, toxicómanas, invidentes, con sida, entre otras. Perú es uno de los países que tiene esta práctica muy arraigada, siendo común también en otros países de América Latina.
- Mutilación genital o ablación: consiste en la extirpación parcial o total de los genitales femeninos, de acuerdo con información de la Organización Mundial de la Salud (OMS), para 2013 existían entre 100 y 140 millones de niñas y mujeres de todo el mundo que han sido sometidas a algún tipo de mutilación genital. Siendo África el continente con el mayor número de casos, donde además se estima que existen 3 millones de niñas en riesgo de este procedimiento cada año.
- Matrimonios forzados: se refiere a enlaces usualmente arreglados por los padres cuando la mujer es apenas una niña. Los motivos de este contrato principalmente son económicos. La ONU, por medio de las Encuestas de Indicadores Múltiples (MICS), Encuestas Demográficas y de Salud (DHS), detectó para 2016 que en Níger es más común que se den estos casos, con una incidencia de 76%.
- Explotación sexual: se ejerce coacción mediante la violencia física o psicológica a las mujeres para que éstas se desempeñen como sexoservidoras. Usualmente es controlado por personas individuales o mafias las cuales tratan a la mujer como un objeto. Casos de esto existen alrededor de todo el mundo, se ha convertido en un delito transnacional que afecta no solo a las personas abusadas, sino a la sociedad en conjunto.

- Violación sexual: se dice que esconde un profundo odio a la mujer que culmina en ejercer fuerza de poder sexual, ya sea dentro de un matrimonio o entre desconocidos. Casos de esta situación son reportados en todos los países, sin importar ubicación geográfica y nivel socioeconómico.

En 1979, la ONU Mujeres presentó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) con el fin de promover los derechos de las mujeres en línea con el marco normativo internacional. Los contenidos de dicha convención fueron adoptados en forma unánime por la Asamblea General de las Naciones Unidas y entraron en vigor en 1981.

Considerada como la carta internacional de los derechos de la mujer, la CEDAW es el segundo instrumento internacional más ratificado por los Estados Miembro de la ONU, (el primero es la Convención sobre los Derechos de la Niñez); y a la fecha, ha sido ratificada por 188 países, lo que le otorga un poderoso mandato internacional (ONU, 2017). Entre las recomendaciones que menciona la CEDAW, específicamente en las de violencia se menciona lo siguiente:

37. Los Estados partes tienen la obligación de redactar leyes que reconozcan y prohíban la violencia, incluidas la violencia doméstica, sexual e institucional, contra las mujeres de edad, particularmente las afectadas por discapacidad. Los Estados partes tienen la obligación de investigar, enjuiciar y castigar todos los actos de violencia contra las mujeres de edad, incluidos los que resulten de prácticas y creencias tradicionales.
38. Los Estados partes deben prestar especial atención a la violencia que padecen las mujeres de edad durante los conflictos armados, las repercusiones que éstos tienen en sus vidas, y la contribución que pueden aportar estas mujeres a la solución pacífica de los conflictos y a los procesos de reconstrucción. Los Estados partes deben prestar la debida consideración a la situación de las mujeres de edad al abordar la violencia sexual, los desplazamientos forzados y las condiciones de los refugiados durante los conflictos armados. Al abordar estas cuestiones, deben tomar en consideración las resoluciones pertinentes de las Naciones Unidas relativas a las mujeres y la paz y la seguridad, en particular las resoluciones 1325 (2000), 1820 (2008) y 1889 (2009) del Consejo de Seguridad.

Sin embargo, la CEDAW no ha sido la única de este tipo en abarcar temas de derechos humanos específicamente en lo que refiere a la violencia contra la mujer, sino que fue en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (también conocida como la *Convención Belém do Pará*), la primera en su tipo en atender de manera puntual dicha temática, en ella se menciona: “[...] la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades”; por lo que en su “Artículo tercero” decreta que “[...] toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado” (OEA, 1994).

Como se puede ver, la violencia ha sido tema tratado desde distintos organismos internacionales, adicionalmente y debido a la importancia que ha tomado el tema en el país, existen varias instituciones que se han especializado para darle seguimiento a dicho problema social.

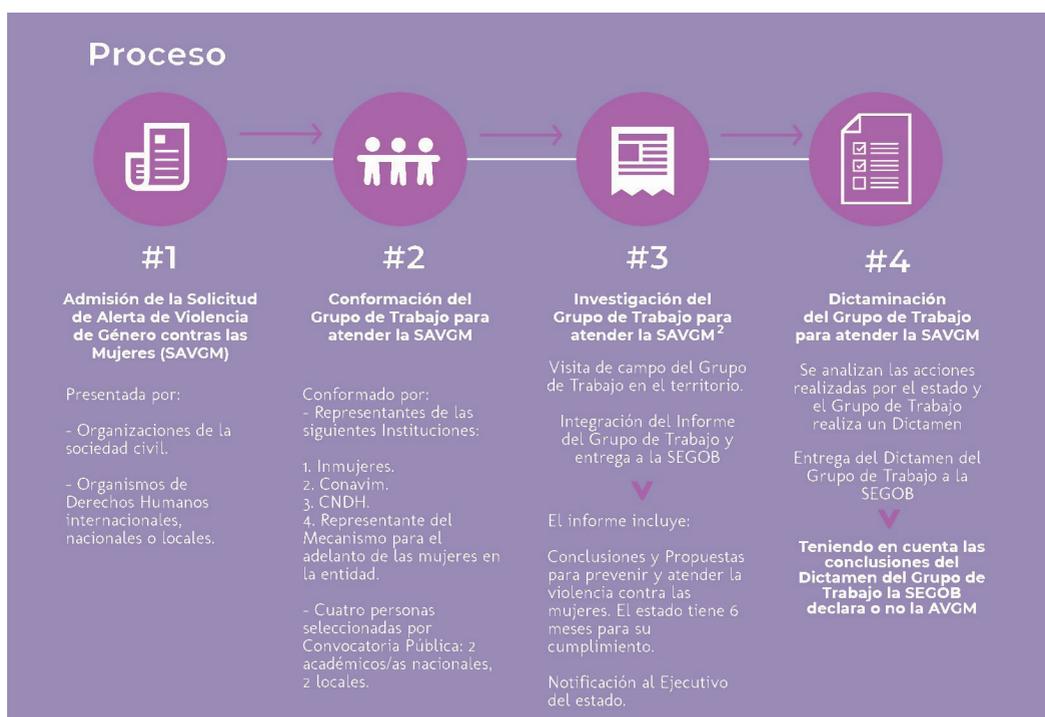
VIOLENCIA DE GÉNERO EN MÉXICO Y EN JALISCO

En México, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) es la entidad del gobierno federal que coordina el cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad sustantiva y coadyuva con la erradicación de la violencia contra las mujeres, su objeto general es “promover y fomentar las condiciones que den lugar a la no discriminación, igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros, el ejercicio de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país” (INMUJERES, 2018).

Una de sus acciones para hacer frente a la situación de violencia contra las mujeres en el país es la alerta de violencia de género contra las mujeres (AVGM), la cual es un mecanismo de protección de los derechos humanos de las mujeres único en el mundo, establecido en la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, publicada en 2007 con el “[...] 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 [...]” (*Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, 2007).

La AVGM consiste en un conjunto de acciones gubernamentales de emergencia para enfrentar y erradicar la violencia feminicida y la existencia de un agravio comparado que impida el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres, en un territorio determinado (municipio o entidad federativa). La violencia contra las mujeres pueden ser ejercida por individuos o la propia comunidad, tal proceso se describe de forma gráfica en la figura a continuación.

Figura 2.
Alerta de violencia de género contra las mujeres (AVGM).



Fuente: Instituto Nacional de las Mujeres (2018).

Hasta la fecha se han declarado 13 alertas en nuestro país. La primera fue el 31 de julio de 2015 en el Estado de México; otros estados son: Morelos, Michoacán, Chiapas, Nuevo León, Veracruz, Sinaloa, Colima, San Luis Potosí, Guerrero, Quintana Roo, Nayarit. Actualmente se encuentran nueve procedimientos en trámite, entre ellos Jalisco (INMUJERES, 2018).

Adicionalmente, el INMUJERES se ha encargado de difundir el Violentómetro, el cual es un instrumento para medir los grados de violencia, éste fue creado por la Unidad de Género del Instituto Politécnico Nacional en 2009 y difundido ampliamente desde 2011, mostrando los tipos de violencia y su evolución. A continuación, se enlistan los tipos de violencia y cómo se va incrementando:

- Violencia psicológica: inicia y va desde las bromas hirientes, el chantaje, la mentira o el engaño, hasta los celos, la descalificación y la prohibición o el control (de gastos y comportamiento).
- Violencia física: que van desde la destrucción de artículos personales, el manoseo y las caricias agresivas, hasta las cachetadas y las patadas.
- Violencia sexual: van desde el encierro, las amenazas con cuchillos o pistolas, las amenazas de muerte, la violación, el abuso sexual y la mutilación, hasta el asesinato.

Este Violentómetro se realizó debido a que es más frecuente la violencia hacia las mujeres, por lo que es relevante que se les proporcione información veraz y oportuna acerca de este tema. Así se pretende que sean conscientes y no permitan este tipo de comportamiento. Se busca evitar la violencia de género, al brindar a las mujeres el conocimiento, para su empoderamiento y posterior capacidad de confrontación.

Según Leonor Walker (2012), la violencia de género funciona en forma de ciclo, el cual inicia con la acumulación de tensión, continuando con el estallido de violencia y posterior periodo de luna de miel. A continuación, se explican cada de las etapas antes mencionadas:

1. Acumulación de tensión: es muy difícil de distinguir ya que inicia con pequeños episodios, y es violencia psicológica, y gran parte de ella está normalizada por alguno de los sectores sociales, por lo que no lo ven como algo negativo y este tipo de comportamiento puede durar años. Se caracteriza principalmente por incremento de intolerancia, frustración, ansiedad y hostilidad.
2. Estallido de violencia: durante esta fase, la relación es cada vez más difícil y es justo donde se presentan los golpes debido a la tensión acumulada, “El golpe de él debe ser visto como un acto de impotencia más que como una

Figura 3.
Ciclo de la violencia de género



Fuente: Walker (2012).

demostración de fuerza, ya que cuando no logra cumplir con las expectativas, siente que pierde el poder frente a ella” (Bentivegna, 2017). A partir de la violencia física, se pierde toda posibilidad de comunicación con el agresor. En la mayoría de estos actos es el mismo atacante quien cure las lesiones provocadas, solicite ayuda especializada o mienta al respecto de lo ocurrido.

3. Luna de miel: es el periodo donde surge el remordimiento por parte del agresor y se muestra arrepentido, ofrecer disculpas comprometiéndose a que esta situación jamás volverá a pasar, suele demostrarlo con detalles y regalos, para demostrar que las cosas son iguales que al inicio y que es una buena persona, la víctima suele perdonar; pero si este comportamiento se repite en varias ocasiones, el ciclo se modifica y esta fase desaparece. En dicho caso, las agresiones se vuelven cada vez más violentas, quedando solo el miedo, por ello que las víctimas suelen aislarse.

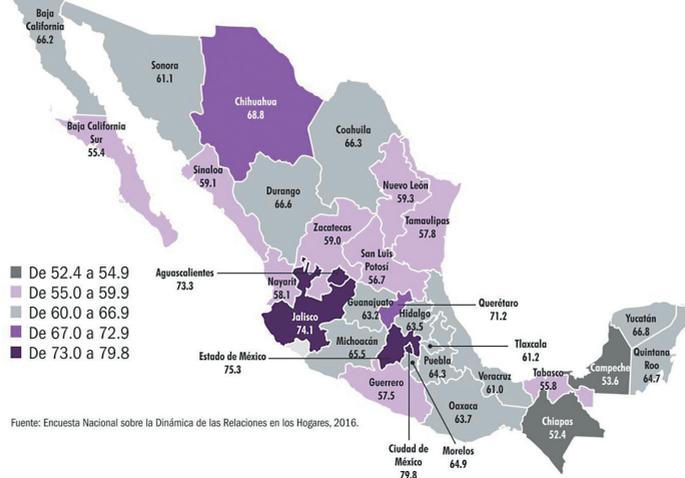
Como se mencionó anteriormente y como se puede ver en las etapas expuestas arriba, la violencia tiende a ir incrementando, y no puede haber violencia física sin pasar por la psicológica, por lo que es tan importante mencionarlo y educar a la comunidad para su detección y así, establecer medidas de apoyo y control para reducir e incluso erradicar la violencia de género.

De acuerdo con cifras del INEGI para 2016, de los 46.5 millones de mujeres mayores de 15 años en nuestro país, el 66.1% han sufrido algún tipo de violencia (psicológica, física y sexual), lo cual equivale a 30.7 millones de mujeres que se enfrentaron a —por lo menos— a una situación de violencia en su vida; de este grupo, el 43.9% ha sido víctima de su pareja sentimental, mientras que el 53.1% restante fue por parte de un agresor distinto.

La figura a continuación muestra gráficamente cómo se encuentra nuestro país respecto a casos de violencia. Se puede observar que los estados con la situación más alarmante son: Ciudad de México, donde el 79.8% de las mujeres ha sufrido algún tipo de violencia, Estado de México con 75.3%, en Jalisco 74.1%, Aguascalientes 73.3% y Querétaro 71.2%, todos ellos se encuentran por encima de la media nacional.

Figura 4.
Casos de violencia de género en México (2017).

De los 46.5 millones de mujeres de 15 años y más que hay en el país, 66.1% (30.7 millones), ha enfrentado violencia de cualquier tipo y de cualquier agresor, alguna vez en su vida.

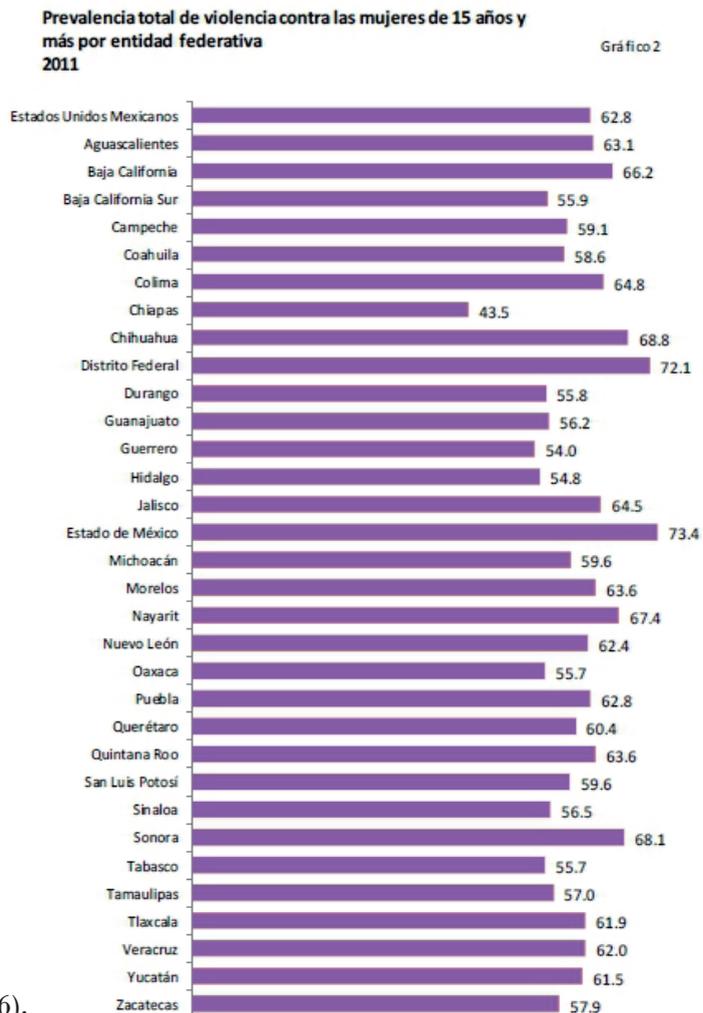


La violencia total de cualquier agresor (66.1%) se refiere a la proporción de todas las mujeres de 15 años.

Fuente: INEGI (2017).

Por otro lado, las entidades con menores porcentaje de violencia son: San Luis Potosí 56.7%; Tabasco 55.8%; Baja California Sur 55.4%; Campeche 53.6% y Chiapas. 52.4%. Aun así, los porcentajes son preocupantes al ser superiores al 50%, por lo que se puede considerar que México es inseguro para las mujeres, pues los datos revelan que no se trata de actos aislados sino de un patrón general, debido a los altos porcentajes (INEGI, 2017).

Figura 5.
Casos de violencia de género en México (2011).



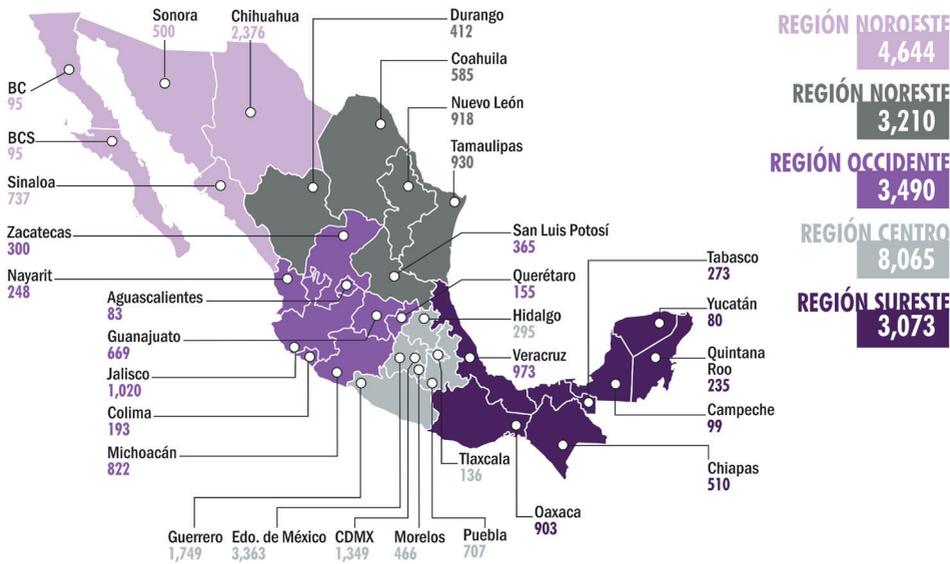
Fuente: INEGI (2016).

De acuerdo con la figura anterior, en el 2011 en México, el porcentaje de violencia era de 63.0%, sin embargo, en solo cinco años se presentó un incremento 3.1%. Lo inquietante es que esta tendencia continúa, otro dato importante es que Jalisco pasó del décimo cuarto lugar, al tercero, con un incremento en el porcentaje de 9.6%, pues pasó de 64.5% a 74.1%. En dicho periodo, la principal violencia en el estado se presentó en el ámbito familiar y ocupó el primer lugar con un 12.8% (INEGI, 2015).

Figura 6.
Casos de feminicidios en México (2017).

VIOLENCIA CONTRA GÉNERO

Número de mujeres asesinada en cada una de los 32 entidades federativas entre 2007 y 2016, según registro del Inegi:



Fuente: INEGI (2017).

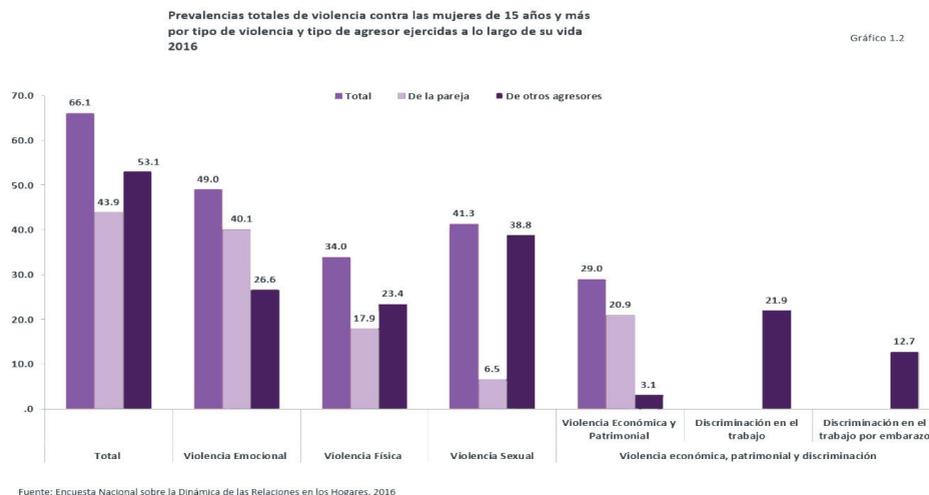
La forma más grave de violencia de género son los feminicidios, de acuerdo con información de INEGI en los últimos diez años (2007- 2016) fueron asesinadas 22 mil 482 mujeres en las 32 entidades (INEGI, 2017), lo que equivale a que cada cuatro horas matan a una mujer en nuestro país, y —lo que es más preocupante— el 61% de los homicidios se originan en los siguientes lugares: Estado de México, se iniciaron 3,363; Chihuahua, 2,376; Guerrero, 1,749; Ciudad de México, 1,349; Jalisco, 1,020; Veracruz, 973; Baja California,

936; Tamaulipas, 930 y Nuevo León, 918. Nuevamente Jalisco se encuentra entre los primeros lugares, ocupando el quinto puesto a nivel nacional y el primer lugar en la región occidente con el 29.22%.

La situación en Jalisco es sumamente delicada, debido a los incrementos en la casos de violencia, por lo que se han creado distintos programas en el estado para combatirla como son: la Instalación Grupo de Trabajo de la Alerta de Género integrado por la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM) y dependencias el Ejecutivo Estatal, además de que se inauguró el observatorio contra la violencia de género, el cual es un organismo de opinión, consulta, propuesta y evaluación respecto al trabajo que realiza la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco (CEDHJ) en la defensa y protección de los derechos de la mujer, con estas acciones se pretende contrarrestar este problema que afecta a la sociedad jalisciense (Gobierno del estado de Jalisco, 2017).

En el siguiente gráfico se enlistan los principales tipos de violencia que han sufrido las mexicanas, donde se menciona que la violencia emocional o psicológica es la más común, esto de acuerdo con información de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (INEGI, 2016).

Figura 7.
Tipos de violencia que sufren las mujeres de 25 años o más en México (2016).



Fuente: INEGI (2017).

Como se dijo previamente, la violencia psicológica suele ser el inicio de cualquier situación de violencia de género, por lo que se puede inferir que se puede intervenir en el diseño de las acciones de prevención y control para que el porcentaje de mujeres víctimas de violencia no siga incrementando y los ataques violentos sean cada vez menos frecuentes.

A nivel local, existe la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia del Estado de Jalisco, la cual prevé la alerta de violencia de género contra las mujeres (AVGM). Por otro lado, el Instituto Jalisciense de las Mujeres “[...] ejecuta diversas acciones y coadyuva con diferentes sectores gubernamental y organismos de la sociedad, a fin de transversalizar la perspectiva de género (PEG), con el objetivo de prevenir la violencia y discriminación para que las y los jaliscienses puedan mejorar sus condiciones de vida y ejercer sus derechos” (Instituto Jalisciense de las Mujeres, 2018). Como se puede ver, existen diversas instituciones, mecanismos y normativa, tanto a nivel nacional como local para abordar la temática de violencia de género, lo anterior debido a que la situación en el estado de Jalisco es —sin duda alguna— una cruda realidad que afecta a todos y cada uno de los sectores de la población, y por consiguiente a la dinámica de todas las instituciones de educación, no solo superior, sino de todos los niveles.

Debido a la situación de la violencia de género que se vive, el InMujeres y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) firmaron en 2017 un acuerdo que tiene por objetivo “[...] realizar acciones conjuntas para erradicar todo acto de discriminación, acoso sexual y hostigamiento sexual contra las mujeres en las instituciones de educación superior; así como, establecer los mecanismos para coadyuvar al cumplimiento de los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres” (InMujeres, 2018), lo anterior de la normativa nacional y de los compromisos de México en relación con la CEDAW.

Lo que la ANUIES y el InMujeres buscan es promover la adopción de un protocolo en todas las universidades e instituciones de educación superior, esto en el marco de la obligación del gobierno mexicano de prevenir y atender el hostigamiento sexual y el acoso sexual y atendiendo la normatividad vigente. Para ello, proponen como referencia el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual para la Administración Pública Federal*, publicado en 2016 en el *Diario Oficial de la Federación*. Dicho protocolo propone “[...] acciones específicas orientadas a lograr un cambio en las rela-

ciones entre mujeres y hombres en los centros de trabajo” (INMUJERES, 2018), contemplando un mecanismo de atención y sanción de dichas conductas.

VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

La Red Universitaria de Guadalajara, al ser una de las instituciones de educación superior más importantes del país y la única que está integrada como Red, ofrece servicios de educación media superior y superior y cuenta con una comunidad integrada por los estudiantes, el personal académico y administrativo la cual asciende a más de 300,000 personas. Para educación superior, la comunidad universitaria asciende a 151,480 entre estudiantes, administrativos y académicos, de los cuales 51.33% son mujeres (COPLADI, 2018).

La universidad promueve el respeto de los derechos humanos, por lo tanto, se rige por principios y valores universales, con lo que reafirma su compromiso. Es así que en su *Plan de Desarrollo Institucional 2014-2030*, específicamente en su objetivo 17: “Consolidación de la equidad, inclusión y garantía de los derechos humanos”, se cuenta con una estrategia para impulsar la temática de género en la Red Universitaria. Asimismo, se ha institucionalizado un *Código de Ética*, en el cual se busca promover la inclusión y el respeto a la diversidad de género y sexual, además de fomentar las capacidades y las actitudes para prevenir la violencia. Con lo anterior nuestra institución fomenta una cultura de valores y respeto por sus integrantes.

Este problema social nos obliga a educar a toda la comunidad y establecer un escenario pertinente que permita establecer leyes y acciones de contribuyen a la disminución de los casos de violencia.

Como parte del programa de Igualdad de Género que se está realizando, se llevó a cabo un levantamiento de encuestas en toda la Red Universitaria, conformada por sus seis centros universitarios temáticos y nueve los regionales y el Sistema de Universitario Virtual.

La Tabla 1 muestra los detalles de los encuestados, donde se puede ver la brecha generacional entre los distintos grupos, lo cual es normal debido a la población de estudio (estudiantes, personal administrativo y personal académico).

Tabla 1.
Características de la muestra.

Características		Estudiantes	Personal administrativo	Personal académico
Edad promedio		22	39	46
Sexo	Mujer	54.10%	64.50%	48.90%
	Hombre	45.30%	34.70%	50.70%

Fuente: Elaboración propia

Derivado de lo anterior podemos determinar que existe una variedad en los encuestados, tanto en edad que van de los 22 a los 46 años en promedio, como las proporciones del sexo, siendo en su mayoría mujeres, por un leve porcentaje en los tres grupos de estudio.

Como parte de los cuestionamientos que integran este instrumento, se preguntó sobre la percepción de violencia, los resultados fueron bastantes parejos entre los integrantes de la institución, se puede observar que los tres grupos coinciden que las acciones más violentas son:

Tabla 2.
Principales situaciones de violencia.

Estudiantes		Personal administrativo		Personal académico	
Presión psicológica para mantener relaciones sexuales	89.80%	Presión psicológica para mantener relaciones sexuales	87.30%	Presión psicológica para mantener relaciones sexuales	90.30%
Controlar la forma de vestir, peinar y comportarse en público	88.70%	Gritos e insultos	85.90%	Controlar la forma de vestir, peinar y comportarse en público	89.00%
Gritos e insultos	88.30%	Controlar la forma de vestir, peinar y comportarse en público	85.70%	Gritos e insultos	89.00%

Fuente: Elaboración propia

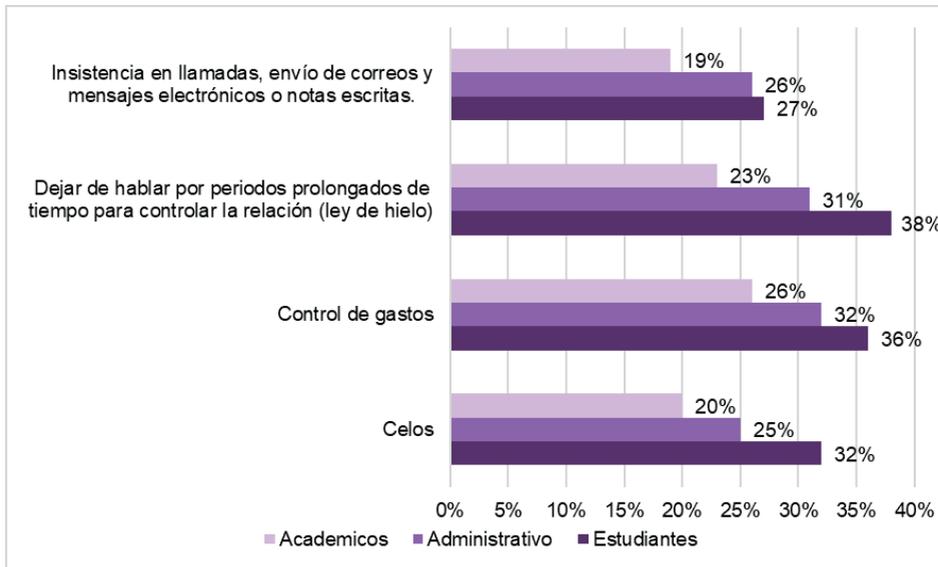
Es interesante que, a pesar de las diferencias entre los integrantes de dicha comunidad, en cuanto al contexto social, la brecha generacional, experiencias y estilo de vida, aun así, hayan coincidido entre las principales acciones de violencia.

Algunos datos de los estudiantes muestran: el 38.3% consideran que dejar de hablar por periodos prolongados de tiempo para controlar la relación (ley de hielo) no es un acto de violencia, al igual que 35.8% no ven algún inconveniente en el control de gasto y el 32.1% piensas que los celos en una relación sentimental es algo normal.

Mientras que la percepción del personal administrativo es que 31.6% consideran que el control de gasto tampoco es violencia, el 31% piensa que dejar de hablar por periodos prolongados de tiempo para controlar la relación (ley de hielo) no representa un problema y 26.2% ha normalizado la insistencia en llamadas, envío de correos y mensajes electrónicos o notas escritas.

En cuanto al personal académico de esta institución el porcentaje de aceptación es menor que en los grupos anteriores, pero, aun así, es preocupante. El 25.4% considera que el control de gasto que dicha acción es un acto de violencia, en tanto que el 22.6% no considera que el dejar de hablar por periodos prolongados de tiempo para controlar la relación (ley de hielo) es un aspecto negativo y el 20% consideran que los celos no tienen implicaciones de violencia. Esto resulta curioso debido a que la comunidad universitaria no considera violencia las situaciones anteriormente descritas, de acuerdo a algunos autores como Domenach, Gatung, Pallarés y Walker (1981, 2003, 2012) sí lo son, categorizándose como violencia psicológica, la cual es el inicio de problemas más graves que suelen ir en incremento.

Figura 8.
Situaciones no consideradas como violencia (estudiantes, personal administrativo y personal docente).



Fuente: Elaboración propia.

Con lo anterior que se puede identificar que se ha normalizado ciertos actos de violencia psicológica específicamente, la aceptación de dichos actos se va a ir incrementando, con lo cual, puede haber consecuencias, obstaculizar las denuncias o restar su importancia.

Al ser cuestionados sobre su conocimiento de casos de violencia en la institución, se obtuvieron los resultados que se muestran en la Tabla 3. Resalta que la población más vulnerable son las mujeres, sin importar a qué subgrupo pertenezcan, ya sea alumnas, académicas o administrativas.

Tabla 3.
Casos de violencia en la Universidad de Guadalajara (estudiantes).

	Sí	No	N/C	Total
Sé de ALUMNAS que han sido acosadas y hostigadas sexualmente por profesores(as)	39.5%	60.5%	0.1%	100.0%
Sé de ALUMNAS o ALUMNOS que han sido acosados u hostigados sexualmente en este Centro Universitario por personas externas	37.5%	62.5%	0.1%	100.0%
Sé de ALUMNAS que han sido acosadas sexualmente por otros alumnos(as)	36.3%	63.7%	0.0%	100.0%
Sé de ALUMNAS o ALUMNOS que nunca se han atrevido a denunciar un acoso y/u hostigamiento sexual en este Centro Universitario	25.0%	74.8%	0.2%	100.0%
Sé de ALUMNOS que han sido acosados sexualmente por otros alumnos(as)	23.3%	76.6%	0.1%	100.0%
Sé de algún caso de acoso, hostigamiento o agresión sexual a un(a) compañero(a) sin que se haya denunciado	19.8%	80.1%	0.1%	100.0%
Sé de ALUMNOS que han sido acosados y hostigados sexualmente por profesores(as)	18.5%	81.4%	0.1%	100.0%
Sé de casos de denuncia en este Centro Universitario donde sí se han tomado medidas al respecto	16.2%	83.7%	0.1%	100.0%
Sé de ALUMNAS o ALUMNOS que han presentado denuncia de un acoso y/u hostigamiento sexual en este Centro Universitario pero no se han tomado medidas al respecto	14.5%	85.4%	0.1%	100.0%
Sé de ALUMNAS que han sido acosadas y hostigadas sexualmente por directivos(as)	10.6%	89.3%	0.2%	100.0%

	Sí	No	N/C	Total
Sé de ALUMNAS que han sido acosadas y hostigadas sexualmente por personal administrativo	10.1%	89.9%	0.1%	100.0%
Sé de ALUMNOS que han sido acosados y hostigados sexualmente por directivos(as)	6.9%	93.0%	0.1%	100.0%
Sé de ALUMNOS que han sido acosados y hostigados sexualmente por personal administrativo	6.9%	92.6%	0.5%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Respecto al conocimiento de casos de violencia en la institución, el 39.5% de los estudiantes reportaron saber de alumnas que han sido acosadas y hostigadas sexualmente por profesoras y profesores. 37.5% menciona conocer alumnas o alumnos que han sido acosados u hostigados sexualmente en el Centro Universitario por personas externas: En tanto, el 36.3% reportan saber de alumnas que han sido acosadas sexualmente por otros alumnos(as).

Un dato importante es que el 25% conocen a algún alumnas o alumnos que nunca se han atrevido a denunciar un acoso u hostigamiento sexual en los Centro Universitario. Esto es muy preocupante, ya que el no denunciar encubre y fomenta esta clase de comportamiento.

Las respuestas del personal administrativo se muestran en la tabla a continuación donde, el 52% afirmó saber de alumnas que han sido acosadas y hostigadas sexualmente por personal académico. El 37.4% conocen alumnas que han sido acosadas sexualmente por el alumnado, y el 33.9% saben alumnas o alumnos que nunca se han atrevido a denunciar un acoso u hostigamiento sexual en los Centro Universitario; tal como se muestra a continuación:

Tabla 4.
Casos de violencia en la Universidad de Guadalajara
(personal administrativo).

	Sí	No	N/C	Total
Sé de ALUMNAS que han sido acosadas y hostigadas sexualmente por profesores(as)	52.0%	47.7%	0.2%	100.0%
Sé de ALUMNAS que han sido acosadas sexualmente por otros alumnos(as)	37.4%	62.5%	0.2%	100.0%
Sé de ALUMNAS o ALUMNOS que nunca se han atrevido a denunciar un acoso y/u hostigamiento sexual en este Centro Universitario	33.9%	65.8%	0.3%	100.0%
Sé de ADMINISTRATIVAS (OS) que han sido acosadas(os) y hostigados por directivos(as)	24.5%	74.6%	0.9%	100.0%
Sé de ADMINISTRATIVAS(OS) que han sido acosadas (os) y hostigadas(os) por otros administrativos(as)	24.4%	75.3%	0.2%	100.0%
Sé de ALUMNOS que han sido acosados y hostigados sexualmente por profesores(as)	24.2%	75.6%	0.2%	100.0%
Sé de ADMINISTRATIVAS O ADMINISTRATIVOS que nunca se han atrevido a denunciar un acoso y/u hostigamiento sexual en este Centro Universitario	23.5%	76.2%	0.3%	100.0%
Sé de ALUMNOS que han sido acosados sexualmente por otros alumnos(as)	23.1%	76.6%	0.3%	100.0%
Sé de PROFESORAS (ES) que han sido acosadas (os) y hostigadas(os) por alumnos(as)	23.1%	76.8%	0.2%	100.0%
Sé de ALUMNAS que han sido acosadas y hostigadas sexualmente por directivos(as)	22.4%	77.3%	0.2%	100.0%

	Sí	No	N/C	Total
Sé de ALUMNAS que han sido acosadas y hostigadas sexualmente por personal administrativo	21.5%	78.1%	0.5%	100.0%
Sé de ADMINISTRATIVAS(OS) que han sido acosadas (os) y hostigadas(os) por profesores(as)	21.5%	78.2%	0.3%	100.0%
Sé de PROFESORAS (ES) que han sido acosadas (os) y hostigadas(os) por otros profesores(as)	19.1%	80.7%	0.2%	100.0%
Sé de PROFESORAS (ES) que han sido acosadas (os) y hostigadas(os) por directivos(as)	18.6%	81.1%	0.3%	100.0%
Sé de PROFESORAS O PROFESORES que nunca se han atrevido a denunciar un acoso y/u hostigamiento sexual en este Centro Universitario	15.8%	84.0%	0.2%	100.0%
Sé de ALUMNOS que han sido acosados y hostigados sexualmente por directivos(as)	13.1%	86.7%	0.2%	100.0%
Sé de PROFESORAS (ES) que han sido acosadas (os) y hostigadas(os) por administrativos(as)	12.9%	86.9%	0.2%	100.0%
Sé de ADMINISTRATIVAS(OS) que han sido acosadas (os) y hostigadas(os) por alumnos(as)	12.1%	87.5%	0.4%	100.0%
Sé de ALUMNOS que han sido acosados y hostigados sexualmente por personal administrativo	11.0%	88.6%	0.4%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

El tercer grupo encuestado correspondiente al personal académico mencionó que: el 55.8% conoce alumnas que han sido acosadas y hostigadas sexualmente por el personal académico. El 40.8% saben alumnas o alumnos que nunca se han atrevido a denunciar un acoso u hostigamiento sexual en los

Centro Universitario. Es bastante grave que los porcentajes se incrementan de esta forma y que no haya acciones especificar para erradicar este problema o por lo menos para fomentar la denuncia y el 38.4% saben alumnas que han sido acosadas sexualmente por el alumnado.

El desglose de las respuestas de este grupo se muestra a continuación:

Tabla 5.
Casos de violencia en la Universidad de Guadalajara (personal académico).

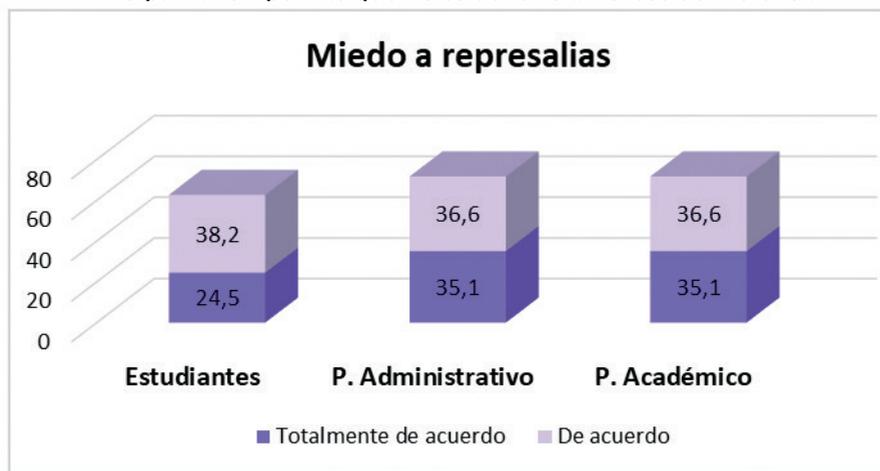
	Sí	No	N/c	Total
Sé de ALUMNAS que han sido acosadas y hostigadas sexualmente por profesores(as)	55.8%	43.6%	0.6%	100.0%
Sé de ALUMNAS o ALUMNOS que nunca se han atrevido a denunciar un acoso y/u hostigamiento sexual en este Centro Universitario	40.8%	58.9%	0.3%	100.0%
Sé de ALUMNAS que han sido acosadas sexualmente por otros alumnos(as)	38.4%	61.4%	0.2%	100.0%
Sé de ALUMNOS que han sido acosados y hostigados sexualmente por profesores(as)	28.2%	71.3%	0.5%	100.0%
Sé de PROFESORAS (ES) que han sido acosadas (os) y hostigadas(os) por otros profesores(as)	28.0%	71.6%	0.4%	100.0%
Sé de PROFESORAS (ES) que han sido acosadas (os) y hostigadas(os) por directivos(as)	26.6%	73.1%	0.3%	100.0%
Sé de PROFESORAS (ES) que han sido acosadas (os) y hostigadas(os) por alumnos(as)	26.4%	72.5%	1.1%	100.0%
Sé de ALUMNAS que han sido acosadas y hostigadas sexualmente por directivos(as)	26.4%	72.9%	0.7%	100.0%
Sé de PROFESORAS O PROFESORES que nunca se han atrevido a denunciar un acoso y/u hostigamiento sexual en este Centro Universitario	25.2%	74.5%	0.3%	100.0%

	Sí	No	N/c	Total
Sé de ALUMNOS que han sido acosados sexualmente por otros alumnos(as)	24.0%	75.9%	0.2%	100.0%
Sé de ADMINISTRATIVAS (OS) que han sido acosadas(os) y hostigadas por directivos(as)	18.1%	81.5%	0.4%	100.0%
Sé de ALUMNAS que han sido acosadas y hostigadas sexualmente por personal administrativo	17.7%	81.9%	0.4%	100.0%
Sé de PROFESORAS (ES) que han sido acosadas (os) y hostigadas(os) por administrativos(as)	17.3%	82.5%	0.2%	100.0%
Sé de ADMINISTRATIVAS O ADMINISTRATIVOS que nunca se han atrevido a denunciar un acoso y/u hostigamiento sexual en este Centro Universitario	16.7%	83.1%	0.2%	100.0%
Sé de ADMINISTRATIVAS(OS) que han sido acosadas (os) y hostigadas(os) por otros administrativos(as)	15.4%	84.5%	0.2%	100.0%
Sé de ALUMNOS que han sido acosados y hostigados sexualmente por directivos(as)	15.2%	84.2%	0.6%	100.0%
Sé de ADMINISTRATIVAS(OS) que han sido acosadas (os) y hostigadas(os) por profesores(as)	14.1%	85.7%	0.2%	100.0%
Sé de ALUMNOS que han sido acosados y hostigados sexualmente por personal administrativo	10.9%	88.6%	0.5%	100.0%
Sé de ADMINISTRATIVAS(OS) que han sido acosadas (os) y hostigadas(os) por alumnos(as)	8.7%	91.1%	0.2%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Después de analizar los resultados anteriores, se puede determinar que si existe una gran proporción de mujeres (alumnas, principalmente) que son víctimas de violencia, situación que es conocida por los grupos encuestados.

Figura 9.
Principal razón por las que no se denuncian casos de violencia.



Fuente: Elaboración propia

Como ya se mencionó uno de los aspectos que fomentan esta problemática es la falta de denuncia, lo que se podría considerar como la justificación de dichos actos. Esto provoca que las personas que sufren de este tipo de violencia no realicen las denuncias. Por tal motivo se les cuestionó a los integrantes de la comunidad universitaria su percepción sobre las causas por las que las víctimas no denuncian, y los tres grupos coinciden que la principal razón es el miedo a represalias, seguido por el creer que no se hace nada, la vergüenza o no saber qué hacer.

Tal como se observa en la imagen anterior, los tres grupos encuestados están “Totalmente de acuerdo” (24.5% - 35.1%) y “De acuerdo” (36.6% - 38.2%) en que el miedo a represalias es la principal razón por la que no se denuncia.; en total, entre el 71.7% y el 62.7% de los encuestados respondieron que esta es la razón. Es interesante observar que existe un porcentaje poco más bajo es en el caso del alumnado. Aun así, 16.4% de los estudiantes y el 16.5% de los administrativos y académicos mencionaron no saber qué hacer

en una situación como esta. Esto es sumamente relevante, debido a que la Universidad de Guadalajara, no cuenta con una dependencia encargada, en la atención de las denuncias de violencia de género, acoso u hostigamiento, al no estar dentro de su normativa, las acciones a tomar podrían ser subjetivas.

En este mismo escenario, la respuesta con menor porcentaje fue creer que no debe hacerse nada; otro factor importante es que las personas no saben cómo afrontar este tipo de situaciones.

Para identificar si las causas para no denunciar tienen alguna relación con el sexo del encuestado, se realizaron las pruebas estadísticas Ji-cuadrada, la cual se fue utilizada en un nivel de significancia de 0.05 y un nivel de confianza del 95%, donde se encontró que, en el caso del personal académico, sí existe una relación. Para este grupo en particular, el sexo es determinante para realizar denuncias. Por otro lado, para los otros dos grupos (estudiantes y administrativos) no existe dicha relación.

Tabla 6.
Resultados estadísticos de Ji-cuadrada.

Razones para no denunciar	Estudiantes	Personal Administrativo	Personal Académico
Vergüenza	Independiente	Independiente	Dependiente
Miedo a represalias	Independiente	Independiente	Dependiente
No sabe qué hacer	Independiente	Independiente	Dependiente
Creer que no se hace nada	Dependiente	Dependiente	Dependiente
Creer que no es importante	Independiente	Independiente	Dependiente

Fuente: elaboración propia.

Con lo anterior se puede ver que, en el único grupo que sí existe una relación entre el sexo del encuestado y la razón para no denunciar, fue en el personal académico. Tanto la vergüenza, el miedo a represalias, no saber qué hacer, creer que no se hace nada o creer que no es importante, van relacionados al sexo según esta muestra.

Resulta interesante que, para el personal administrativo y para los estudiantes, la única razón para no denunciar que está relacionada al sexo del encuestado es el creer que no se hace nada. En los otros casos, incluyendo la principal razón para no denunciar es el miedo a represalias, los estudiantes hombres y mujeres por igual lo consideran una razón para no proceder con las autoridades.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Después del análisis anterior es innegable la realidad en la que interactuamos como sociedad, la existencia de esta problemática nos impulsa a entablar acciones contundentes que se han realizado desde que la Universidad se sumó a la estrategia transversal derivada por iniciativa del Gobierno Federal, a través del Programa de Fortalecimiento de la Calidad Educativa (PFCE).

A partir del diagnóstico realizado, resalta que una parte de la comunidad universitaria encuestada desconoce elementos importantes respecto a la igualdad de género, específicamente en lo que refiere a condiciones de violencia, ya que se encontraron acciones violentas que no son percibidas como tal. Por ello, entre las acciones que se han estado realizando están la sensibilización y la capacitación sobre temática de género a los miembros de la comunidad universitaria, dichas capacitaciones se realizaron de manera conjunta con instituciones como: InMujeres, GENDES AC y EQUIS, por mencionar algunas. en el 2017 se realizaron diversos eventos en cuatro centros universitarios, capacitando a 827 estudiantes, 27 académicos y 20 administrativos y en lo que va del 2018 se ha logrado capacitar a 536 estudiantes 55 académicos y 57 administrativos de tres centros universitarios.

Este es un paso importante para la consolidación de la cultura de igualdad de género en la institución, una vez concluida la capacitación, se espera que las acciones posteriores tengan el impacto esperado.

Adicionalmente, se trabaja en la institucionalización de los dos protocolos de actuación: *Protocolo de actuación para casos de violencia de género en la Universidad de Guadalajara* y *Protocolo de actuación para casos de hostigamiento y acoso sexual de la Universidad de Guadalajara*, con lo cual, se busca generar condiciones adecuadas para combatir esta problemática tan importante, esperando que su implementación ayude a concientizar a los miembros de su comunidad y a su vez se vea reflejado en un cambio social.

Acompañado de la institucionalización de los protocolos, será necesario establecer una dependencia especializada en la atención y seguimiento de las denuncias realizadas en la institución para asegurarse que se esté cumpliendo con las sanciones, además de designación de un área con el personal necesario y capacitado para poder dar un acompañamiento a las víctimas durante el proceso en lo que se resuelve la denuncia, brindando servicio de atención médica, psicológica, jurídica y de integración. Esto evitará que las víctimas sufran rechazo o se les culpe por lo sucedido.

Para que la dependencia funcione de una manera eficiente se propone que ésta dependa de la Rectoría General, e integre un comité con miembros de cada centro universitario, así como de las dependencias de la Administración General, lo anterior para que su trabajo tenga un impacto transversal en toda la institución. Además, se recomienda que esta estructura sea replicada al interior de cada uno de los centros y sistemas que integran la Red Universitaria, para atender y resolver problemáticas internas.

Es muy importante que se dé un acompañamiento integral a las personas que sufren cualquier tipo de violencia de género, dentro de la Universidad de Guadalajara y fuera de ella, además de educar sobre esta temática, para poder identificar cuándo se presentan los inicios de violencia y que tengan las herramientas necesarias para poder denunciar y superar dicha situación, lo que ayudaría a minimizar las consecuencias y para reducir el índice de violencia, la educación es uno de los instrumentos para poderosos para la solución de cualquier clase de problema que enfrente la sociedad.

REFERENCIAS

- Domenach, J. M. (1981) *La violencia. La violencia y sus causas* (pp. 33-46). Paris: Editorial de la UNESCO.
- Estadísticas a propósito del día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer (25 de noviembre, 2017) Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Disponible en: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/violencia2017_Nal.pdf
- Estadísticas a propósito del día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer (25 de noviembre, 2015) Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). <http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/violencia0.pdf>
- Gatung, J (2003). Definición, *Violencia Cultural*, (14), 7-8 Guernika-Lumo, Gernika Gogoratzuz.
- InMujeres, alerta de violencia de género contra las mujeres (México, 2018). Disponible en: <https://www.gob.mx/InMujeres/acciones-y-programas/alerta-de-violencia-de-genero-contra-las-mujeres-80739>
- InMujeres, misión y objeto general. (México, 2018). Disponible en: <https://www.gob.mx/InMujeres/que-hacemos>
- InMujeres, prensa. (México, 2018). Disponible en: <https://www.gob.mx/InMujeres/prensa/InMujeres-firma-carta-de-intencion-con-las-anuies-para-erradicar-violencia-en-las-universidades?idiom=es>

InMujeres, *Violentómetro* (México, 2011). Disponible http://cedoc.InMujeres.gob.mx/documentos_download/violentometro.pdf

Instituto Jalisciense de las Mujeres, que hacemos. (México, 2018). Disponible en: <http://ijm.gob.mx/que-hacemos/>

Ley General de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia (México, 2007). Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4961209&fecha=01/02/2007

ONU MUJERES, *Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer*, CEDAW. (México,2011). Disponible en: <http://www2.unwomen.org//media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2011/convenci%C3%B3n%20pdf.pdf?la=es>

Organización de Estados Americanos (OEA). (Brasil, 1994). *Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer o “Convención de Belem do Pará”*. Disponible en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Pallarés, M.l (2012). *Violencia de género. Reflexiones sobre la relación de pareja y la violencia contra las mujeres*. Marge Books: Barcelona, España.

Walker, L. E. A. (2012). El síndrome de la mujer maltratada Desclée de Brouwer: (Despertando los sentidos) (2017) Entrevista con Silvana Benvignina [youtube]

PERCEPCIÓN DE LA NORMATIVIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Mtra. María Cristina Guzmán Juárez
Mtro. Fernando Guzmán González

INTRODUCCIÓN

La normatividad es un instrumento para regular el comportamiento de los integrantes de un grupo social en sus distintos ámbitos, por lo que es interesante conocer cómo dichos integrantes conciben la reglamentación que rige su actuar en su entorno cotidiano; así, en el presente capítulo se analiza la percepción de la comunidad universitaria de la Universidad de Guadalajara, separada en personal académico, personal administrativo y estudiantado, respecto a las normas institucionales relacionadas con la equidad de género.

El escrito se divide en seis apartados: en el titulado “Preliminares” se plantean, sucintamente, los elementos sociológicos que enmarcan la conceptualización y la utilidad social de las normas en la convivencia al interior de conglomerados humanos; el apartado “Normatividad relacionada con la equidad de género en México” hace una reseña histórica de los momentos más importantes en la integración de la temática de género en la normatividad nacional, similar a lo planteado en “Normatividad relacionada con la equidad de género en el estado de Jalisco”; ya específicamente para la institución, en el apartado “Normatividad relacionada con la equidad de género en la Universidad de Guadalajara” se hace un rápido recuento de los reglamentos institucionales, de los documentos de planeación y de la creación de instancias, todos ellos relacionados con la equidad de género en esta universidad; en el

aparado “Percepción de la comunidad universitaria respecto a los elementos normativos y de planeación relacionados con la igualdad de género” se analizan los resultados obtenidos al aplicar un estudio diagnóstico respecto a la temática en cuestión entre el personal académico, el personal administrativo y el estudiantado, lo que posibilita la detección de algunas regularidades, las cuales son presentadas en el apartado “Conclusiones”.

PRELIMINARES

De acuerdo con la *Real Academia Española*¹, normativa es el “Conjunto de normas aplicables a una determinada materia o actividad”, es decir, todas aquellas leyes, reglas y normas que rigen los procesos, las actividades y el comportamiento de una población determinada. Para Pierre Bourdieu, las reglas y las normas forman parte del mundo estructurado y son “estructuras objetivas, independientes de la conciencia y de la voluntad de los agentes, que son capaces de orientar o de coaccionar sus prácticas o sus representaciones” (Bourdieu, 2000, p. 127). En otros términos, todas las reglas y las normas existentes en la sociedad son coacciones estructurales que forman la percepción y la moral de las personas quienes, al atenderlas, logran un desenvolvimiento adecuado en la sociedad; pero en cambio, su rompimiento o desatención se reprime, ya sea mediante castigos “culturales”, como la crítica o el reproche moral, con la privación de libertad o con requerimientos monetarios aplicados por una instancia gubernamental.

De acuerdo con Talcott Parsons (1999), la sociedad está organizada en diferentes subsistemas que interactúan y se relacionan de manera adecuada gracias al establecimiento de reglas y normas. Los subsistemas están compuestos por diferentes estructuras sociales, como lo Político, enfocado en el logro de metas mediante la persecución de objetivos sociales y la movilización de los actores y recursos para ese fin; dentro de esta estructura se encuentran las leyes y normas establecidas por instituciones y organismos. En otras palabras, la sociedad es un sistema que regula las acciones de los individuos manteniendo el equilibrio y el orden.

Con base en lo anterior, se puede decir que la normatividad no sólo es un instrumento social básico para moldear el comportamiento y las acciones de los individuos sociales, sino también una herramienta para el análisis social,

¹ <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=QcpSlwx>

debido a que toda regla o norma es un reflejo de la situación cultural, social y económica desde el momento en que fue creada hasta su invalidez oficial o modificación. Por ello, el desenvolvimiento de los individuos en sociedad, en el ámbito de la equidad de género, está directamente relacionado con la normatividad aplicable, al tiempo que el análisis sobre el conocimiento de ésta permite entender las representaciones sociales en el ámbito mencionado.

Por otra parte, habrá que comentar sucintamente dos conceptos fundamentales para la normatividad referida a la equidad de género, éstos son la “Equidad jurídica” y la “Perspectiva de género”. En septiembre de 1995, en Bejín, China, se llevó a cabo la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, donde participaron 189 estados miembros de la Organización de Naciones Unidas (ONU); los acuerdos alcanzados en dicha conferencia se dieron a conocer mediante el *Plan de Acción de Bejín*. En dicho documento, en el párrafo 13, se establece que “La potenciación del papel de la mujer y la plena participación de la mujer en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluidos la participación en los procesos de adopción de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz” (1995, p. 11), buscando así que los derechos de la mujer sean considerados como parte de los derechos humanos.

Adicionalmente, Mariblanca Staff Wilson, en su artículo “La Perspectiva de género desde el Derecho”, establece que la equidad jurídica entre hombres y mujeres es “la participación en los procesos de toma de decisiones en todos los ámbitos y a todos los niveles, tanto en los espacios gubernamentales, empresariales, políticos, y sindicales, como en las esferas organizadas de la sociedad civil” (2000, p. 2), buscando así compartir de manera equitativa las responsabilidades y decisiones de los diferentes sistemas que integran la sociedad. En términos llanos, podemos entender a la equidad jurídica como la idea de que las mujeres y los hombres son iguales ante la ley, por lo que ambos deben contar con las mismas responsabilidades y derechos legales.

Estas dos visiones son ejemplos claros de las representaciones sociales del comportamiento de una sociedad con equidad de género, y tienen en común la igualdad, el desarrollo, la libre participación política y la paz. Por esto, la perspectiva de género es la herramienta conceptual que permite la incorporación de tales características a la normatividad; ello mediante el análisis comparativo de los efectos de ésta entre mujeres y hombres en una sociedad determinada, dejando a un lado la suposición de que tales efectos son los

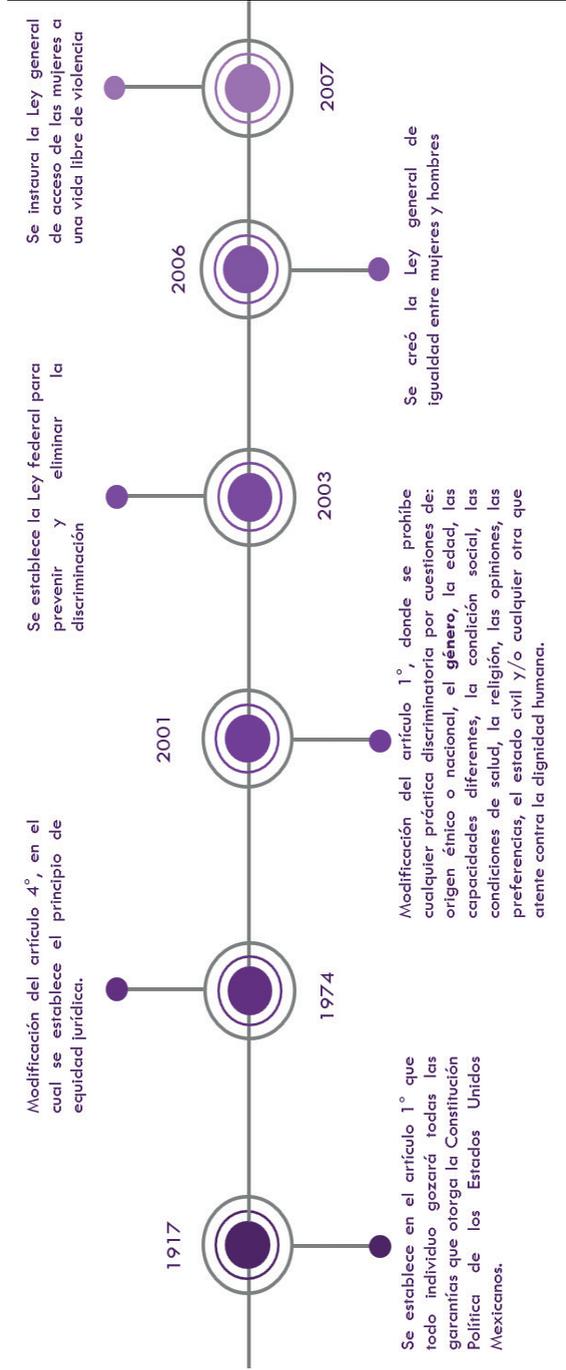
mismos para ambos. El producto final de dicho análisis será una clara visión sobre los procesos o ámbitos donde existe iniquidad, a partir de la cual se podrá concebir una propuesta de modificación leyes y normas que beneficie de manera igualitaria a hombres y mujeres.

NORMATIVIDAD RELACIONADA CON LA EQUIDAD DE GÉNERO EN MÉXICO

A lo largo de los años, México ha participado en diferentes organizaciones y convenciones internacionales en busca de la equidad de género a nivel internacional, tal ha sido el caso de la *Convención sobre Nacionalidad de la Mujer* (1933), la *Convención Interamericana sobre concesión de los Derechos civiles a la Mujer* (1948), la *Convención Interamericana sobre concesión de los Derechos Políticos de la Mujer* (1948), las diferentes sesiones de la Conferencia Mundial sobre la Mujer (1975,1980,1985,1995), la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (1979) y la *Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer* (1994); adicionalmente, fue integrante de Comité Directivo de la Comisión Interamericana de Mujeres (2013-2015) y, actualmente, es miembro de la Junta Ejecutiva de la Entidad de las Naciones Unidas para el Empoderamiento de la Mujer en ONU Mujeres e integrante del grupo de Trabajo sobre Estadística de Género de la Conferencia de Estadísticas de las Américas. La participación de México en dichas actividades ha sido un punto de referencia para la normatividad dentro del país, lo que se ve reflejado en las diferentes creaciones y modificaciones a las leyes federales, como son la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* (2003), la *Ley General de Igualdad entre Hombres y Mujeres* (2006); y la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* (2007). Tales modificaciones y creaciones se muestran en la Figura 1:

Figura 1.

Línea del tiempo de las modificaciones realizadas a las Leyes Generales en materia de equidad de género.



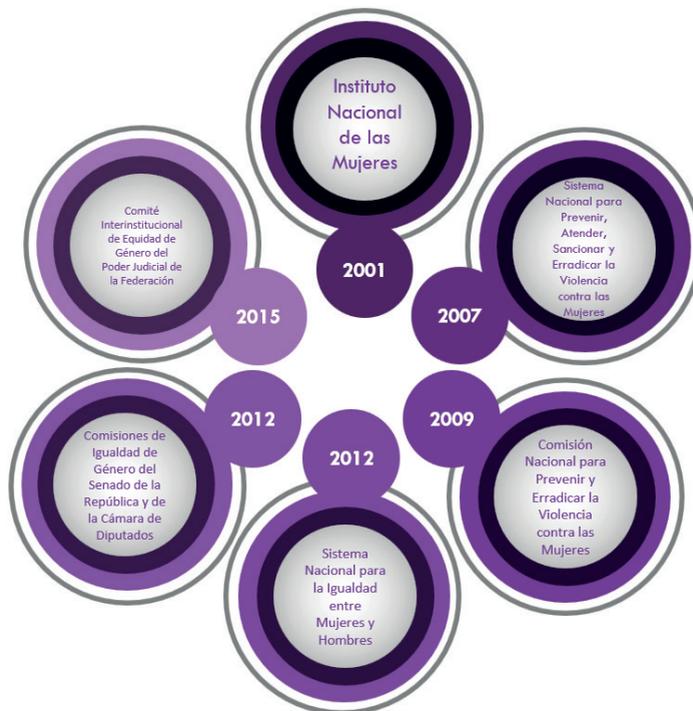
Fuente: Creación propia a partir del Marco Jurídico en Materia de Igualdad: Compilación de Instrumentos de la Materia (CEAMEG, 2013)

Además de las leyes mencionadas en la Figura 1, existen otras tres que defienden el principio de Equidad Jurídica en su ámbito de competencia:

- *Ley de Planeación*
- *Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria*
- *Ley General de Trata de Personas*

La promulgación de estas leyes ha dado como resultado la creación de diferentes organismos nacionales y estatales encargados de implementar y vigilar los diferentes programas para la equidad de género en México, como se pueden observar en la Figura 2:

Figura 2.
Línea del tiempo de la creación de organismos nacionales en materia de equidad de género.



Fuente: Creación propia a partir de La ONU en Acción para la Igualdad de Género en México (ONU, 2015)

NORMATIVIDAD RELACIONADA CON LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ESTADO DE JALISCO

Estas acciones fueron replicadas en los diferentes estados de la República Mexicana. En el caso de Jalisco, en el 2001 se promulgó la *Ley del Instituto Jalisciense de las Mujeres*, la cual rige las actividades del Instituto Estatal y Municipal de la Mujer; dicha norma fue seguida, en el 2008, por la *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco*, y por la *Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, en el 2009. Esta reglamentación estableció temas jurídicos importantes dentro de la comunidad jalisciense, como son las definiciones de equidad entre mujeres y hombres, la creación de programas y un sistema específico en apoyo a combatir la discriminación de género, además de establecer acciones para la equidad económica y social, entre otros. Por otra parte, dichas leyes omiten ciertos aspectos básicos que se establecen en la ley federal, como son la planeación presupuestaria que incorpore una perspectiva de género, la promoción de la participación equitativa en la política, las acciones para la equidad en la vida civil y las acciones para la eliminación de estereotipos en función del sexo, entre otros. Por ello, a pesar de que las leyes estatales han planteado un gran avance hacia la equidad jurídica en Jalisco, aún no plantean temas importantes para su alcance (CEAMEG, 2013).

Además de la promulgación de estas leyes, el Gobierno de Jalisco ha buscado el establecimiento de organismos que buscan la equidad de género; en el 2008 se estableció la Comisión de Igualdad de Género en la Cámara de Diputados del Gobierno de Jalisco y, como parte de la Secretaría de Planeación, Administración y Finanzas del Estado de Jalisco, en marzo del 2018 creó la Unidad de Igualdad de Género, la cual tiene como objetivo que las diferentes dependencias integrantes de dicha secretaría, en el cumplimiento del trabajo, incorporen la perspectiva de género en sus acciones mediante la utilización de recursos humanos, económicos y materiales propios.

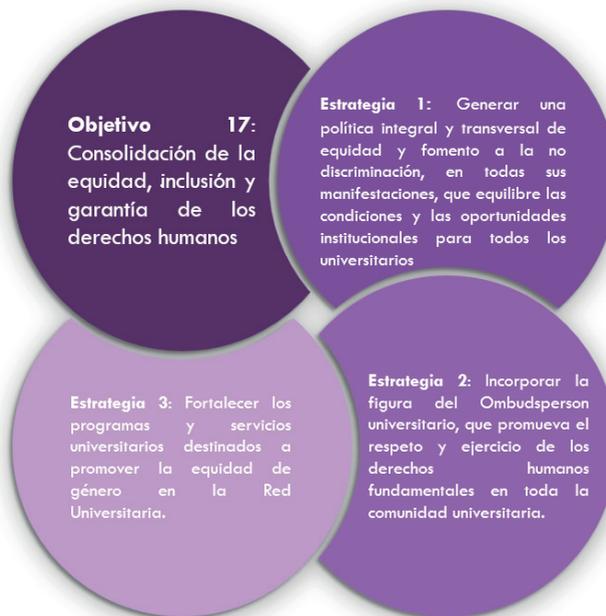
NORMATIVIDAD RELACIONADA CON LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

La Universidad de Guadalajara es una de las instituciones educativas más grandes de la región centro occidente de México, integra una comunidad universitaria de 307,845 personas, entre trabajadores y estudiantes. Desde su última refundación, en 1925, la Universidad de Guadalajara ha generado

distintas leyes y reglamentos que tienen como objetivo regir los diferentes procesos de la institución; actualmente cuenta con 27 reglamentos generales y la misma cantidad en específicos, siendo los principales la *Ley Orgánica* y el *Estatuto General*. El resto de los reglamentos abarcan temas de presupuestación, fiscalización, becas, ingreso de alumnos y profesores y estatutos de cada Centro Universitario, entre otros. Cabe destacar que ninguno de estos reglamentos hace referencia específica a la equidad jurídica.

Adicionalmente, la institución cuenta con su *Plan de Desarrollo Institucional* (PDI) 2014-2030, documento que orienta todos los programas de acción de la Universidad. En él, dentro del apartado “Gestión y Gobierno”, se establece el objetivo “Consolidación de la equidad, inclusión y garantía de los derechos humanos” (2014, p.79), cuyas estrategias están enfocadas a la búsqueda de la equidad y la eliminación de toda práctica discriminatoria entre los miembros de la comunidad universitaria”. Como se puede ver en la Figura 3.

Figura 3.
Objetivo 17 del Plan de Desarrollo Institucional 2014-2030



Fuente: Creación propia a partir del Plan de Desarrollo Institucional (UDEG, 2014)

Además de este documento de alcance institucional, cada Centro Universitario cuenta con su propio *Plan de Desarrollo* como elemento rector de su actividad cotidiana. Cabe destacar que, de los 16 centros universitarios con los que cuenta la institución, ocho establecieron en sus planes de desarrollo temas de equidad de género y eliminación de la discriminación en todas las actividades que en ellos se lleven a cabo.

Por otra parte, desde el 2010, la Universidad de Guadalajara ha participado en el Proyecto de Igualdad de Género, auspiciado por el Programa de Fortalecimiento de la Calidad Educativa (PFCE) del Gobierno Federal, anteriormente conocido como el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI), con la implementación de diversas acciones que buscan impactar a la comunidad universitaria para impulsar la equidad de género; sin embargo, pese a estos esfuerzos y compromisos, los elementos normativos de la institución relacionados con la temática en comento, no han avanzado lo suficiente como para que, por ejemplo, se cuente con una instancia para atender e incorporar la perspectiva de género en sus diferentes ámbitos.

En contraparte, en lo que se refiere a la realización de investigación social, el Departamento de Estudios en Educación (DEDUC), de la División de Estudios de Estado y Sociedad (DEES) del Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades (CUCSH)) cuenta, desde 1994, con el Centro de Estudios de Género, el cual está encargado de generar discusiones teórico-conceptuales de la perspectiva de género en los diferentes ámbitos de la vida social.

PERCEPCIÓN DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA RESPECTO A LOS ELEMENTOS NORMATIVOS Y DE PLANEACIÓN RELACIONADOS CON LA EQUIDAD DE GÉNERO

Los datos, con base en los cuales se llevó a cabo el análisis que se presenta a continuación, provienen de una muestra de 4,288 integrantes de la comunidad universitaria de educación superior; de ellos, 1,127 corresponden a personal académico, 1,244 a personal administrativo y 1,917 son estudiantes.

NORMATIVIDAD

La primera inquietud que se buscó esclarecer con el análisis de los datos estuvo dirigida a determinar, desde la percepción de los encuestados, si la incorporación de la perspectiva de género en la normatividad universitaria era independiente del sexo de las personas incluidas en el estudio, ello para

cada una de las tres poblaciones que integran la comunidad universitaria. Los resultados de la prueba de hipótesis correspondiente se concentran en el Cuadro 1:

¿La normatividad universitaria incorpora una perspectiva de igualdad de género?									
Sexo	Académicos			Administrativos			Estudiantes		
	Sí	No	No sé	Sí	No	No sé	Sí	No	No sé
Mujer	199	86	266	253	80	469	455	81	498
Hombre	265	75	231	164	50	218	417	90	359
Prueba	Estadístico	g.l.	Valor-p	Estadístico	g.l.	Valor-p	Estadístico	g.l.	Valor-p
Ji-cuad.	12.252	2	0.0022	7.343	2	0.0254	9.897	2	0.0071

Fuente: Creación propia.

La misma conclusión general es aplicable a las tres poblaciones si consideramos un nivel de significancia máximo de 0.05, y es que existe una relación entre el conocimiento de la integración de la perspectiva de género en la normatividad universitaria y el sexo de las personas. Hay necesidad, sin embargo, de ir desmenuzando estos datos a fin de lograr una mayor precisión en el análisis de su comportamiento.

Un primer elemento a destacar está relacionado con el conocimiento que dice tener la comunidad universitaria respecto a la incorporación de la perspectiva de género en la normatividad institucional. Los resultados para las tres poblaciones en estudio se concentran en el Cuadro 2:

¿La normatividad universitaria incorpora una perspectiva de igualdad de género? (%)			
	Académicos	Administrativos	Estudiantes
Sí	41.3	33.7	45.8
No	14.4	10.6	9.1
No sé	44.3	55.7	45.0
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: Creación propia.

Notoriamente, la respuesta “No sé” resultó ser la más representativa entre los académicos y entre los administrativos encuestados y, en el caso de los estudiantes, sólo por poco margen quedó en segundo lugar; más aún, deberá enfatizarse que el personal administrativo mostró una proporción mayor de desconocimiento que las otras dos poblaciones estudiadas. Al analizar esta respuesta con respecto al sexo de los encuestados, resulta claro que la proporción de mujeres con desconocimiento sobre la incorporación de la igualdad de género de la normatividad universitaria es mayor que la de los hombres en cualquiera de las tres poblaciones, aunque, para la población del personal administrativo, ello puede deberse a una participación femenina, en la encuesta, estadísticamente mayor que la masculina. Los resultados pueden verse en el Cuadro 3.

¿La normatividad universitaria incorpora una perspectiva de igualdad de género? R= No sé (%)			
	Académicos	Administrativos	Estudiantes
Mujer	53.51	68.1	58.08
Hombre	46.49	31.9	41.92
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: Creación propia.

A partir de estos resultados, cuando menos preocupante resulta el hecho de que una proporción muy importante del personal que labora en la institución desconozca la existencia, o no, de elementos de género en la normatividad universitaria, especialmente tomando en cuenta la responsabilidad que se tiene de impulsar la formación integral de los estudiantes, donde un aspecto indispensable es la cultura de equidad para la sana convivencia social. Por ello, la reflexión obligada va en el sentido de la necesidad de difundir la normatividad institucional en general, y específicamente lo que se refiere a la perspectiva de género, sobre todo tomando en cuenta que, como se mencionó en las primeras páginas de este capítulo, las normas moldean el comportamiento de los individuos en sus entornos sociales; ésta, sin duda, es una tarea pendiente al interior de la Universidad de Guadalajara, especialmente para dirigirse al sector femenino de la comunidad universitaria.

Una segunda lectura de los resultados apunta a la duda de si el desconocimiento mostrado se debe a la falta de conocimiento, por sí misma, o a que

efectivamente no existe normatividad institucional, o es muy poca, en el tema de la perspectiva de género. Más aún, cabría preguntarse si es necesaria una reglamentación institucional, o es suficiente con atender las normas nacionales y estatales en la materia, para regular la convivencia al interior de la Universidad de Guadalajara. Al respecto, la comunidad universitaria expresó su grado de acuerdo conforme a los resultados que se muestran en el Cuadro 4:

La normatividad universitaria debe tener una perspectiva de género (%)			
	Académicos	Administrativos	Estudiantes
Totalmente en desacuerdo	5.6	5.35	4.3
En desacuerdo	3.6	3.00	5.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10.3	12.81	19.3
De acuerdo	32.8	41.04	39.2
Totalmente de acuerdo	47.7	37.79	32.1
Total	100.0	100.00	100.0

Fuente: Creación propia.

Como puede verse, la gran mayoría de las personas incluidas en el estudio se inclina por estar “De acuerdo” o “Totalmente de acuerdo” con que la normatividad institucional debe tener integrada la perspectiva de género.

INSTANCIAS PARA IMPLEMENTAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Como se planteó en páginas anteriores, la promulgación de leyes y reglamentos sobre la perspectiva de género, tanto en el país como en el estado de Jalisco, ha llevado aparejada la creación de instancias dedicadas a la implementación de la normatividad. Respecto a la percepción sobre la existencia de instancias institucionales para la atención de víctimas de violencia de género, acoso y hostigamiento sexual, el análisis de los datos obtenidos muestra los resultados expuestos en el Cuadro 6:

¿La Universidad de Guadalajara tiene instancias especializadas para atender a las víctimas de violencia de género, acoso y hostigamiento sexual? (%)			
	Académicos	Administrativos	Estudiantes
Sí	20.3	16.4	13.4
No	16.7	15.6	16.3
No sé	63.0	67.9	70.2
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: Creación propia.

En concordancia con el conocimiento respecto la reglamentación institucional sobre perspectiva de género, en las tres poblaciones mayoritariamente se encontró un desconocimiento de la existencia de instancias universitarias especializadas en la atención a víctimas de hechos relacionados con su género, lo que reafirma la necesidad de divulgar la normatividad institucional y las instancias encargadas de implementarla. Adicionalmente, se mantiene la tendencia a que el desconocimiento mencionado se muestre mayoritariamente en las mujeres, con la aclaración mencionada párrafos atrás para la población de administrativos, como puede leerse en el Cuadro 7:

¿La Universidad de Guadalajara tiene instancias especializadas para atender a las víctimas de violencia de género, acoso y hostigamiento sexual? R= No sé (%)		
Sexo	Administrativos	Estudiantes
No contestó	0.47	0.07
Mujer	65.33	55.99
Hombre	34.08	43.64
Total	100.0	100.0

Fuente: Creación propia.

Cabe aclarar que esta distribución no fue posible obtenerla para la población de académicos debido a la falta de respuestas, en la pregunta correspondiente, por parte de los hombres de la mencionada población.

Por otra parte, a la comunidad universitaria se le solicitó emitir su grado de acuerdo sobre si deberían existir las mencionadas instancias especializadas al interior de la Universidad de Guadalajara, obteniendo los resultados plasmados en el Cuadro 8:

La Universidad de Guadalajara debe tener instancias y procedimientos específicos para atender a las víctimas de violencia de género, incluyendo acoso y hostigamiento sexual (%)			
	Académicos	Administrativos	Estudiantes
Totalmente en desacuerdo	5.5	5	4.2
En desacuerdo	1.5	1.9	2.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4.6	6.2	10.2
De acuerdo	32.7	37.6	38.2
Totalmente de acuerdo	55.6	43.9	44.5
Total	100.0	100	100.0

Fuente: Creación propia.

Sobra decir que, en las tres poblaciones en estudio, la gran mayoría de las personas está de acuerdo en la necesidad de contar con instancias institucionales especializadas en la atención a víctimas de violencia de género, hostigamiento y acoso. En síntesis, mayoritariamente se desconoce la existencia o no de tales instancias, pero se enfatiza el hecho de que debieran existir.

POLÍTICA INSTITUCIONAL SOBRE PERSPECTIVA DE GÉNERO

En el ámbito de la planeación institucional, en primera instancia surgió la inquietud de averiguar si la percepción sobre la existencia de la perspectiva de género en la política institucional era independiente del sexo de las personas incluidas en el estudio. Los resultados de las pruebas de hipótesis correspondientes a las tres poblaciones en estudio se presentan en el Cuadro 9:

¿En la Universidad de Guadalajara se incluye una perspectiva de igualdad de género en su política institucional?									
Sexo	Académicos			Administrativos			Estudiantes		
	Sí	No	No sé	Sí	No	No sé	Sí	No	No sé
Mujer	244	81	226	118	132	552	395	95	547
Hombre	325	66	180	85	59	288	363	114	391
Prueba	Estadístico	g.l.	Valor-p	Estadístico	g.l.	Valor-p	Estadístico	g.l.	Valor-p
Ji-cuad.	17.922	2	0.0001	276.743	2	0	14.141	2	0.0008

Fuente: Creación propia.

De manera semejante a las pruebas aplicadas a propósito de la normatividad, la conclusión es la misma para las tres poblaciones, y va en el sentido de que el conocimiento de la existencia de políticas institucionales con perspectiva de género está relacionado con el sexo de las personas encuestadas; sin embargo, para conocer mejor el comportamiento de la comunidad universitaria en el tema en cuestión, conviene desmenuzar estos resultados.

La población de académicos presentó proporciones distintas respecto a la del personal administrativo y a la de los estudiantes, una mayoría de los primeros afirmó la existencia de políticas institucionales relacionadas con la perspectiva de género, aunque resulta sobresaliente que poco más de la tercera parte expresó no saber del tema. Dichos resultados se observan en el Cuadro 10:

¿En la Universidad de Guadalajara se incluye una perspectiva de igualdad de género en su política institucional? (%)			
	Académicos	Administrativos	Estudiantes
Sí	50.8	36.5	39.6
No	13.1	11.7	11.0
No sé	36.1	51.7	49.2
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: Creación propia.

Por otro lado, tanto en la población de administrativos como en la de estudiantes, mayoritariamente se mostró desconocimiento de tales políticas institucionales. Estos resultados, como en el caso de la normatividad, redundan en una grave preocupación al mostrar proporciones importantes de la comunidad universitaria que no saben de la inclusión de la perspectiva de género en los documentos que guían la vida institucional, sobre todo a partir de que en la elaboración del *Plan de Desarrollo Institucional* se involucraron las tres poblaciones aquí estudiadas.

Al analizar la respuesta “No sé” en relación con el sexo de las personas que así opinaron, se observa el mismo patrón que fue descrito anteriormente, más del 55% de ellas son mujeres, como se muestra en el Cuadro 11.

¿En la Universidad de Guadalajara se incluye una perspectiva de igualdad de género en su política institucional? R = No sé (%)			
Sexo	Académicos	Administrativos	Estudiantes
Mujer	55.65	70.6	58.26
Hombre	44.35	29.4	41.74
Total	100.00	100.00	100.00

Fuente: Creación propia.

En contraparte, de los académicos que respondieron afirmativamente a la pregunta, el 57% son hombres, como se muestra en el Cuadro 12.

¿En la Universidad de Guadalajara se incluye una perspectiva de igualdad de género en su política institucional? R= Sí (%)	
	Académicos
Mujer	43
Hombre	57
Total	100

Fuente: Creación propia.

Del análisis de la percepción sobre perspectiva de género en la política institucional de la Universidad de Guadalajara se confirma la misma tendencia encontrada en relación con la normatividad, el desconocimiento de esta temática está ampliamente extendido entre la comunidad universitaria, lo que

implica la necesidad de su difusión general urgente, sobre todo entre la población femenina.

PARTICIPACIÓN EN ÓRGANOS DE GOBIERNO

Un aspecto que está relacionado con la normatividad institucional, por un lado, y con la toma de decisiones; por el otro, se refiere a la equidad de género en la participación en los órganos de gobierno de la Universidad de Guadalajara. Al indagar el grado de acuerdo de la comunidad universitaria sobre la representación numérica de mujeres y hombres en las diferentes instancias de gobierno, los resultados obtenidos fueron los que se presentan en el Cuadro 13.

En todos los órganos de gobierno de la Universidad (Colegio Divisional, Consejo de Centro y Consejo General Universitario), se requiere igualdad en el porcentaje de mujeres y hombres en la representación política (%)			
	Académicos	Administrativos	Estudiantes
Totalmente en desacuerdo	5.1	5.8	6.0
En desacuerdo	3.0	2.4	6.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11.5	8.8	27.0
De acuerdo	29.7	35.9	30.1
Totalmente de acuerdo	50.7	47.1	30.0
Total	100	100.0	100.0

Fuente: Creación propia.

Destacadamente, la gran mayoría de los encuestados se inclina por que haya igualdad porcentual entre los hombres y las mujeres que integren los distintos órganos de gobierno de la institución; aunque, poco más de la cuarta parte de estudiantes se muestra indeciso al respecto, dato cuyas razones valdría la pena identificar con mayor precisión.

Si bien el acuerdo respecto al deber ser de la igualdad numérica entre mujeres y hombres fue la situación más elegida por la comunidad universitaria, la percepción sobre las dificultades de acceso a los órganos de gobierno resultaba indispensable de ser analizada. Los resultados de tal pesquisa se concentran en el Cuadro 14.

Las mujeres tienen mayores dificultades que los hombres para participar en organizaciones estudiantiles o de representación política en la Universidad (%)			
	Académicos	Administrativos	Estudiantes
Totalmente en desacuerdo	16.9	17.3	20.3
En desacuerdo	19.6	26.7	24.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23.2	24.7	30.8
De acuerdo	21.6	19.5	14.4
Totalmente de acuerdo	18.7	11.8	10.5
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: Creación propia.

Los datos muestran, tendencialmente, que la comunidad universitaria no tiene una definición clara respecto a que las mujeres tengan más dificultades que los hombres para acceder a responsabilidades decididas por la vía del voto generalizado, lo que permite concluir que la percepción mayoritaria va en el sentido de la igualdad de género en este ámbito. Cabría preguntarse, sin embargo, si esta indefinición proviene de los hombres o de las mujeres, al respecto, los resultados se concentran en el Cuadro 15.

Las mujeres tienen mayores dificultades que los hombres para participar en organizaciones estudiantiles o de representación política en la Universidad. R= Ni de acuerdo ni en desacuerdo (%)			
Sexo	Académicos	Administrativos	Estudiantes
Mujer	44.4	65.03	56.37
Hombre	55.2	34.64	43.12
Total	100	100	100

Fuente: Creación propia.

Exceptuando la población del personal académico, mayoritariamente son las mujeres quienes no definen claramente su grado de acuerdo respecto a tener mayores dificultades que los hombres para acceder a las responsabilidades

de gobierno en la institución, lo que permite confirmar la tendencia a percibir igualdad de género en este aspecto, como se mencionó antes; más aún, dado que en la población del personal administrativo la respuesta más favorecida fue “En desacuerdo”, se analizó su preferencia entre los hombres y las mujeres, con los resultados del Cuadro 16.

Las mujeres tienen mayores dificultades que los hombres para participar en organizaciones estudiantiles o de representación política en la Universidad. R= En Desacuerdo (%)	
	Administrativos
Mujer	55.9
Hombre	43.5
Total	100

Fuente: Creación propia.

Una vez más, la distribución porcentual obtenida evidencia que son las mujeres quienes tuvieron dificultad para decidirse respecto al grado de acuerdo referido a si ellas tienen mayor dificultad para participar en órganos institucionales de representación, lo que permite confirmar la conclusión de que se percibe igualdad de género en este ámbito.

CONCLUSIONES

Con base en los resultados de los análisis que se presentan, algunos elementos resaltan por su consistencia y, por ende, varias actividades se proyectan como necesarias para impulsar la perspectiva de género en la vida institucional de la Universidad de Guadalajara:

1. Una proporción importante de la comunidad universitaria no sabe si en la normatividad universitaria se ha considerado la perspectiva de género, siendo la población del personal administrativo donde se manifestó con mayor frecuencia esta circunstancia; además, la mayoría de quienes dijeron desconocer si la perspectiva de género estaba considerada en la normatividad fueron mujeres. En contraparte, también una gran mayoría considera que la perspectiva de género debe estar integrada en las normas que rigen

la vida de la Universidad de Guadalajara. Estos resultados obligan a considerar, como actividades urgentes, la actualización de las normas y reglamentos institucionales, así como su difusión en general y en lo relacionado con la perspectiva de género en particular. Estas consideraciones incluyen a las instancias creadas para implementar la reglamentación aplicable en la institución.

2. Los elementos de planeación, es decir, las políticas institucionales referidas a la equidad de género, presentan el mismo estatus que la normatividad; mayoritariamente se desconoce su existencia y también mayoritariamente se consideran deseables en la vida institucional. Por ello, una vez más se considera urgente la difusión, en este caso del *Plan de Desarrollo Institucional*, con énfasis en lo referido a la perspectiva de género.
3. La participación en los órganos de gobierno institucionales fue percibida como equitativa entre mujeres y hombres, ello especialmente por las propias mujeres; sin embargo, al respecto, quedan pendientes por contestar algunas preguntas para estudios en el futuro, por ejemplo en el sentido de determinar cuáles fueron las razones por las que las mujeres mantuvieron una posición neutral en el grado de acuerdo respecto a su dificultad para participar en organismos institucionales de representación política.

BIBLIOGRAFÍA

- Bourdieu, P. (2000). *Cosas dichas*. Buenos Aires, Argentina: Gedisa.
- CEAMEG. (2013). *Marco Jurídico en Materia de Igualdad: Compilación de Instrumentos de la Materia*. Obtenido de http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/ceameg/ET_2013/12_MJMIC.pdf
- ONU. (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. Obtenido de http://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf
- ONU. (2015). *La ONU en Acción para la Igualdad de Género en México*. Obtenido de ONU México: <http://www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2015/11/Igualdad-de-genero.pdf>
- Parsons, T. (1999). *El Sistema Social*. Madrid: Alianza.
- UdeG. (2014). *Plan de Desarrollo Institucional*. Obtenido de http://www.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/pdi-udg-2014-2030_v4.pdf
- Wilson, M. S. (2000). *La Perspectiva de género desde el Derecho*. Legalinfo,

*Percepción de la Igualdad de Género
en la Universidad de Guadalajara.*
se terminó de editar en noviembre de 2018,
en los talleres de Pandora Impresores,
Caña 3657, col. La Nogalera,
44470, Guadalajara, Jalisco, México.

Diagramación
J. Demetrio C. Rangel Fernández



CGP-EGC/PR-1117
Impreso con papel certificado
y tinta con base de aceite vegetal
por Pandora Impresores.



UNIVERSIDAD DE
GUADALAJARA

Red Universitaria e Institución Benemérita de Jalisco

En sintonía con las políticas públicas que inciden de manera positiva en la igualdad de género, la Universidad de Guadalajara, comprometida con el respeto a los derechos humanos y la sociedad, desarrolla y promueve diferentes acciones encaminadas a disminuir las brechas de género dentro de la institución.

En este ejemplar se plasman los resultados de diferentes análisis aplicados a los datos provenientes de un estudio diagnóstico sobre Igualdad de Género en la Universidad de Guadalajara. El mencionado estudio recabó la percepción de alumnado, del personal administrativo y del personal académico de tiempo completo, respecto a cuatro dimensiones:

1. Conocimientos previos sobre igualdad de género,
2. Percepciones y actitudes sobre los roles de género,
3. Violencia, acoso y hostigamiento por género, y
4. Transversalidad de la igualdad de género y normatividad, a partir de lo cual se establecieron algunas conclusiones aplicables a toda la institución.

ISBN 978-607-547-425-0

www.copladi.udg.mx

 Planeación y Desarrollo Institucional, Universidad de Guadalajara

 COPLADI_UdeG  Copladi Udg