

Desafíos en la elaboración de una política institucional con igualdad de género en la Universidad de Guadalajara: ¿desde arriba o desde abajo?¹

DRA. CELIA MAGAÑA
MTRO. ÁNGEL L. FLORIDO*

Resumen

Los estudios de género se han constituido como un campo de investigación en la escena mundial desde hace más de 40 años. En la región de América Latina el proceso de institucionalización de las políticas públicas con perspectiva de género, se originó en los años 80, con el objetivo es el de garantizar la participación de las mujeres en el ámbito público. Las políticas de transversalidad, son consideradas como la ampliación de la actuación institucional del Estado en materia de política de igualdad de oportunidades para contrarrestar los mecanismos que generan desigualdad. Es importante reconocer que detrás de la emergencia del género, están las luchas feministas que han logrado colocar el tema en las agendas públicas. Así el tema de la igualdad de género se convirtió en prioritario a partir de 2013 para el gobierno de México, este no es un dato menor, ya que es la primera ocasión en la que se obliga a incluir la perspectiva de género con el objetivo de fomentar un proceso de cambio profundo al interior de las instituciones de gobierno para evitar la reproducción de roles y estereotipos de género que ocasionan desigualdad, exclusión y discriminación. En este artículo se presentan una serie de cuestionamientos y reflexiones en torno a los límites, obstáculos y desafíos que la institución enfrenta para impulsar políticas de transversalidad de género a partir de los resultados obtenidos de una encuesta exploratoria, que sobre el tema, se realizó en 2015 en la Universidad de Guadalajara. Se aplicó una encuesta al estudiantado, al personal docente y al administrativo. Ya que consideramos que para lograr una transversalidad eficaz, es necesario tomar en cuenta las percepciones y las opiniones de todas las personas que participan en la vida universitaria. Caso contrario se corre el riesgo de generar una política institucional desde arriba y por ende condenada a un mero “formalismo”.

Palabras clave: Transversalidad de género, Universidades, Igualdad de género, violencia.

* Ambos adscritos al Departamento de Estudios Ibéricos y Latinoamericanos (DEILA) del CUCSH de la Universidad de Guadalajara, México, como Investigadores Titular A. La primera pertenece al SNI nivel I y cuenta con el perfil PRODEP.

¹ Agradecemos profundamente a Cynthia Huitrado por su valioso trabajo como asistente de investigación.

Abstract

Gender studies have been a field of research on the world stage for more than 40 years. In the Latin American region, the process of institutionalizing public policies with a gender perspective, originated in the 1980s, aims to ensure the participation of women in the public sphere. Gender mainstreaming and gender parity policies are considered as the extension of the State's institutional action in the field of equal opportunities policy to counter mechanisms that generate inequality. It is important to recognize that behind the emergence of gender are women, who have managed to put the issue on public agendas. Thus, the issue of gender equality became a priority as of 2013 for the government of Mexico, is a not a minor and that is the first time in which it is forced to include the gender perspective with the aim to promote A process of profound change within the institutions of government to avoid the reproduction of gender roles and stereotypes that cause inequality, exclusion and discrimination. This article presents a series of questions and reflections about the limits, obstacles and challenges that the institution faces to promote gender mainstreaming policies based on the results of an exploratory survey on the subject at the University of Guadalajara which was carried out in 2015. Students, teachers and administrative staff were surveyed. Since we consider that to achieve effective gender mainstreaming, it is necessary to take into account the perceptions and opinions of all people involved in university life. Otherwise, the risk of generating an institutional policy from above is corrected and therefore condemned to a mere "formalism".

Key words: Gender mainstreaming, Universities, Gender equality, Violence.

Introducción

"Si el estado tuviera perspectiva de género, si fuera entonces más democrático, no habría tolerancia social a la violencia hacia las mujeres y por lo tanto al feminicidio"

Marcela Lagarde

Desde 2013, el tema de la igualdad de género ha sido enunciado como prioritario por el gobierno federal, el tema ha sido desglosado como la búsqueda de la igualdad de trato de mujeres y hombres, la erradicación de la violencia de género y el fomento de cambios profundos al interior de las instituciones de gobierno para evitar la reproducción de roles y estereotipos de género que ocasionan desigualdad, exclusión y discriminación. Así, en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018 quedó establecida como línea de acción transversal por primera vez en la historia de México: *"incorporar la perspectiva de igualdad de género, en las políticas públicas, programas, proyectos e ins-*

*trumentos compensatorios como acciones afirmativas de la Administración Pública Federal"*²

Es por ello que todas las Universidades están, al menos en teoría, comprometidas con la adopción de la transversalidad de género en sus instituciones. En ese contexto nacional, uno de los principales retos que enfrenta la Universidad de Guadalajara, es el de secundar las políticas nacionales y estatales en cuanto a la igualdad de género al seno de su institución. Por ello, en su Plan de Desarrollo Institucional (2014-2030) se visualiza a la IES³ como *"incluyente, equitativa e impulsora de la movilidad social"*, lo cual implicaría incluir la perspectiva de género en todos los ámbitos de la vida universitaria. Pero cómo elaborar una orientación institucional y sobre todo ¿cómo y por dónde comenzar? Y es que como bien apuntan (Benavente y Valdés, 2014) respecto a las Políticas Públicas de Igualdad: *"... Hacerlas justas desde un enfoque de igualdad de género las diferencia de otras políticas e impone al Estado [a la Universidad en este caso] nuevos retos en el sentido de considerar la igualdad y la no discriminación en la práctica, reconociendo las necesidades diferenciadas y, en consecuencia, las medidas, contenidos y protecciones específicas a través de dichas políticas."* Así, fue necesario como un primer paso, identificar cuáles son esas necesidades propias de los diferentes grupos de población universitaria. Por ello, se decidió aplicar una encuesta exploratoria con el estudiantado de nivel superior, el personal académico y el administrativo. En este artículo se presentan una serie de cuestionamientos y reflexiones en torno a los límites, obstáculos y desafíos que la Universidad de Guadalajara enfrenta para impulsar tal política, a partir de los resultados obtenidos de una encuesta exploratoria sobre la transversalidad de género en la Universidad de Guadalajara que se realizó en el año de 2015.

Una problemática invisibilizada

Los estudios de género se han constituido como un campo de investigación en la escena mundial desde hace más de 40 años. A lo largo de estas décadas, el tema ha logrado consolidarse poco a poco en la arena académica para mostrar cómo las relaciones entre las mujeres y hombres,

2 Por su parte, la Secretaría de Educación en su Programa Sectorial elaboró estrategias para impulsar en todos los niveles educativos el acceso y permanencia de las mujeres en el sistema educativo, así como la conclusión oportuna de sus estudios. Asimismo, se impulsa en los planes y materiales de estudios la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres, derechos humanos y de no discriminación y la transversalidad del género en el sector educativo el principio de interés superior de la niñez y la adolescencia.

3 IES es en México las siglas de Institución de Educación Superior.

están insertas en relaciones de poder que sitúan de manera diferenciada a unas con respecto a otros, pero también, como categoría relacional, a unas con respecto a “otras” y a unos con respecto a “otros”. Estas diferencias, pese a ser construidas socioculturalmente, son a menudo concebidas como naturales, sobre todo al hecho de que se basan en un tratamiento esencialista de la diferencia biológica y sexual entre mujeres y hombres. Así, debido a los procesos de socialización primaria y secundaria, estas diferencias son “naturalizadas y normalizadas”⁴. El problema, como ha sido ampliamente mostrado por las teóricas feministas, no es tanto que se trate de diferencias, sino que, por lo general, estas diferencias se traducen en desigualdades, exclusiones y discriminaciones, en la mayoría de las ocasiones en contra de las mujeres. Por su parte, en la región de América Latina el proceso de institucionalización de las políticas públicas con perspectiva de género, se originó en los años 80⁵, su objetivo es el de garantizar la participación de las mujeres en el ámbito público. Las políticas de transversalidad y paridad de género son consideradas como la ampliación de la actuación institucional del Estado en materia de política de igualdad de oportunidades para contrarrestar los mecanismos que generan desigualdad. Es importante reconocer que detrás de la emergencia del género, están las luchas feministas que han logrado “colocar” el tema en la agenda pública. En el caso de las IES, el antecedente principal se tiene en el documento *Declaración mundial sobre la educación en el siglo XXI: Visión y acción*, de 1998, y que fue adoptado por muchas de ellas. Su objetivo era la participación y promoción del acceso de las mujeres a través de cinco ejes de acción: la sensibilización, el diseño curricular, la investigación y difusión, la cultura institucional y la coordinación interinstitucional. El actual gobierno en su Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, (PROIGUALDAD), instrumentaliza estos elementos a través de una serie de objetivos y estrategias que involucran a las IES a través de las políticas públicas derivadas. De ahí, el interés y necesidad de incluir dicha perspectiva en las universidades. De igual forma, otro referente importante para la materia, fue la publicación el 31 de agosto de 2016, por la Secretaría de Gobernación en el Diario Oficial de la Federación del: “Protocolo para la prevención, atención, investigación y sanción de conductas de hostigamiento y acoso sexual en las dependencias

y entidades de la Administración Pública Federal (APF)”. Así, que si bien es cierto, que tanto la obligación federal de transversalizar el género, como los instrumentos (sólo 7 universidades contaban en 2016 con protocolos en la materia⁶), son muy recientes, nos parece que ya es posible detectar algunas áreas problemáticas que han dificultado los avances en el tema, además de las obvias resistencias y la falta de voluntad de política en la mayoría de los casos (lo cual encuentra eco en la situación nacional por ejemplo con las Alertas de violencia de Género AVG). Nos parece también, que para lograr un grado de eficacia de la incorporación de una perspectiva de género en el ámbito universitario, primero que nada es indispensable conocer cómo se percibe esta problemática al seno de la institución. Por esta razón realizamos en 2015 una encuesta exploratoria. Además, realizar esta encuesta fue necesario porque consideramos que muchas de las dificultades para lograr una transversalidad de género eficaz, se deben al hecho de recurrir exclusivamente a una estrategia desde arriba y por ende normativa, sin considerar a todas las personas y niveles involucrados en la vida universitaria, lo que dificulta un proceso de apropiación y anclaje sociocultural. Ya que se corre el riesgo de obviar un proceso necesario de socialización, que apoye a que la comunidad universitaria no perciba las medidas tomadas “desde arriba” como algo ajeno o exterior a la vida cotidiana universitaria, o en el peor de los casos, como una imposición normativa sin sentido en la medida en la que estamos hablando de una problemática, que como hemos tratado de señalar, está invisibilizada para la gran mayoría de la población universitaria, por su naturalización y normalización.

Problemática en la U de G en tres universos de población: Estudiantado, personal administrativo y académico

Entre los compromisos que enuncia la Universidad de Guadalajara, en su Plan Institucional de Desarrollo, está el del “impulso a la equidad de género” para garantizar “el acceso de las mujeres a la educación superior” para con ello impulsar su “inserción en carreras donde hay mayoría masculina, como las ingenierías y las ciencias”. De igual forma, sería recomendable agregar que es necesario impulsar también la revocación de estereotipos en carreras típicamente feminizadas, como lo son por ejemplo, Enfermería y Trabajo Social, y promover la inserción de hombres en esas carreras. En el área de gestión y gobierno

4 Berger, P. y Luckmann, T. (1968), *La construcción social de la realidad*. Argentina, Amorrortu editores.

5 Ramírez López y Bermúdez Urbina (2015), “Avances, retos y desafíos: aproximación al estado del conocimiento de los estudios de género en educación superior en México”, en *Entre ciencias. Diálogos en la sociedad del conocimiento*, Vol. 3, Núm. 6, México, Edit. Universidad Nacional Autónoma de México.

6 Las universidades que en 2016 contaban con protocolos para atender la violencia de género eran la Universidad Autónoma de Sinaloa, La Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, la Universidad Veracruzana, la Universidad de Quintana Roo, La UNAM, la Universidad de Guanajuato y la Universidad Iberoamericana.

institucional, la Universidad se ha propuesto como objetivo la “consolidación de la equidad, la inclusión y garantía de los derechos humanos” En este objetivo las estrategias que ha planteado seguir son las siguientes:

- a) Generar una política integral y transversal de equidad y fomento de la no discriminación, en todas sus manifestaciones, que equilibre las condiciones y las oportunidades para todos los universitarios;
- b) Incorpora la figura del Ombudsperson universitario, que promueva el respeto y ejercicio de los derechos humanos fundamentales en toda la comunidad universitaria y
- c) Fortalecer los programas y servicios universitarios destinados a promover la equidad de género en la Red Universitaria. Estos compromisos de la agenda institucional se han fijado un tiempo en su definición, y aunque se han dado pasos en este sentido, éstos no son suficientes para que sean más visibles como ya se indicó.

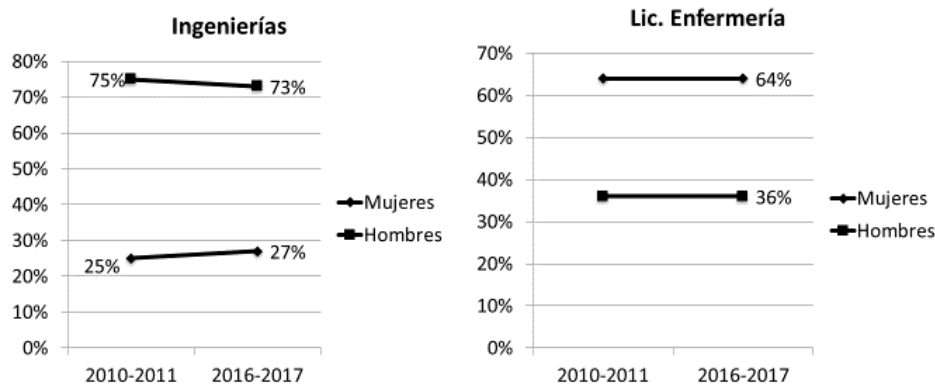
Recientemente, en agosto de 2016, la Universidad de Guadalajara firmó los compromisos de la campaña “He for She” de la Organización de Naciones Unidas que promueve la igualdad de género. Los compromisos que contempla esta campaña fueron los de implementar un programa de capacitación para las mujeres de la red universitaria, la creación de un comité interinstitucional de género, además de la inversión en la creación de más estancias infantiles para madres estudiantes. En marzo de este año se anunciaron avances en relación a los tres compromisos adquiridos, pues se conformó un comité de género al interior de la universidad, en donde participan investigadoras e investigadores del Centro Universitario de Ciencias Sociales y de

la red universitaria. Además, se han invertido 18 millones de pesos en la construcción de guarderías en seis centros universitarios, los cuales se espera concluyan en este año. Si bien, esta medida es positiva, cabe preguntarse si una campaña diseñada desde una institución internacional como ONU mujeres, en otro idioma y de alguna manera estandarizada, va a ser apropiada por la comunidad universitaria y va a lograr tener alguna incidencia en una promoción efectiva de una cultura de igualdad de género en una Universidad latinoamericana.

De acuerdo a la numeralia de la COPLADI (Coordinación general de Planeación y Desarrollo Institucional) la matrícula de estudiantes mujeres, en todas las licenciaturas ha aumentado significativamente y ha mantenido un crecimiento constante desde 2010 hasta 2017. Esto incluye también el área de ingenierías y ciencias exactas (consideradas tradicionalmente como masculinas), lo cual representa un dato particularmente interesante, por ejemplo, en este caso de licenciatura en estas áreas, el porcentaje de la matrícula por sexo en 2010-2011 fue de 25% mujeres y 75% hombres, mientras que en 2016-2017 esa diferencia se distribuyó entre un 27% de mujeres y un 73% de hombres. Estas cifras marcan un incremento de 3% en 7 años, lo que significa una tendencia en el buen sentido, pero muestra que aún nos falta mucho camino para lograr la igualdad. Otro dato interesante es en cuanto a la matrícula en la licenciatura en Enfermería, considerada tradicionalmente femenina, ahí encontramos que no hubo variación en los porcentajes de la matrícula de mujeres y hombres, ya que tanto para 2010, como para 2017, el 64% eran mujeres y el 36% son hombres (ver gráfica 1).

Gráfica 1

Distribución de la matrícula por sexo en áreas tradicionalmente consideradas propias de hombres y mujeres



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Coordinación general de Planeación y Desarrollo Institucional (COPLADI) de la Universidad de Guadalajara.

Otro indicador importante, es que en 2014 las rectoras de la red universitaria (compuesta de 15 centros universitarios y uno virtual) eran sólo 3, y para este 2017, ya son 5. Es indudable que el número sigue muy por debajo de la paridad de género, sin embargo, consideramos que aunque tímido, esto pudiera significar un avance hacia la igualdad de género. No sólo por el acceso de estas cinco mujeres a los puestos de primer nivel, o por la oportunidad que se pudieran abrir para promover una agenda de igualdad de género. Sino también, por lo que representa simbólicamente el hecho de que para otras mujeres niñas, adolescentes y adultas jóvenes, vean que es posible que una mujer ocupe estos cargos⁷.

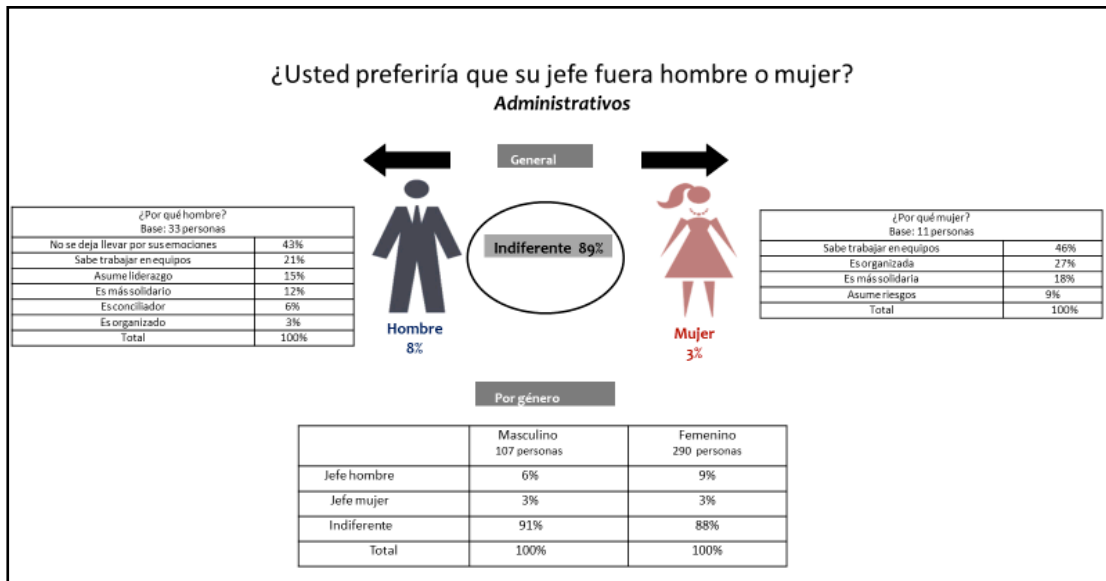
Por lo que se refiere a la encuesta exploratoria que realizamos en 2015 en los 15 centros universitarios que componen la Red, sobre la “Inclusión de la perspectiva de género en la Universidad de Guadalajara” fue un ejercicio de aproximación a la problemática que la Universidad busca atender. En ella se buscó conocer las percepciones del grado de igualdad entre hombres y mujeres en todas sus áreas y procesos, toma de decisiones, etapas de planeación, procesos administrativos, normatividad y evaluación. Para ello se recurrió al cálculo de una muestra representativa de 1239 encuestas efectivas que se distribuyó de la siguiente manera: 438 Alumnos, 404 Académicos y 397 Administrativos. Aparte

del perfil sociodemográfico, otros apartados que se consideraron en la encuesta fueron: conocimiento previo sobre género, percepciones sobre roles de género, actitudes, transversalidad de género en las actividades docentes, académicas y administrativas y normatividad institucional.

La familiaridad con los temas de género es importante para la generación de políticas institucionales y esto puede representar una fortaleza. De acuerdo con los resultados de la encuesta el 79% de los estudiantes están familiarizados con los temas de género, mientras que un 84% de los académicos conoce de este tema, por su parte el 71% del personal administrativo dijo conocerlo. Sin embargo cuando se habla del conocimiento de leyes sobre igualdad entre hombres y mujeres se presentan otros resultados. En el caso de los estudiantes el 57% no conoce o conoce muy poco, en el caso del personal administrativo se presenta otro resultado, pues casi el 60% señaló no conocer o conocer muy poco acerca de leyes sobre igualdad de género, mientras que en el grupo de académicos el 48% manifestó conocer poco o nada⁸.

Una de las preguntas que se realizó sobre el tema de roles de género, fue la de la preferencia del género del jefe, ello implicó saber también el por qué de su preferencia por una jefatura de mujer u hombre (ver gráfica 2).

Gráfica 2

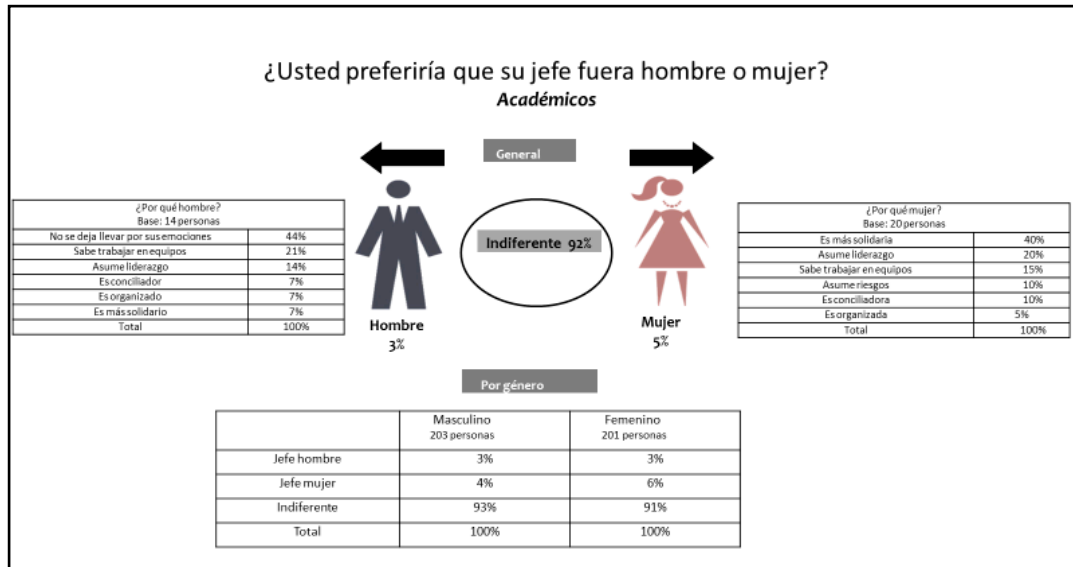


Fuente: Gráfica extraída de la Encuesta Exploratoria sobre la Inclusión de la Perspectiva de género en la Universidad de Guadalajara

7 Magaña, C.; Medina, M. C. y Florido, A. (2017), “Reconfiguraciones de las agendas sociales en los esquemas de Integración Social en América Latina y el Caribe: La cuestión social y la visibilidad de las mujeres presidentas”, en Preciado Coronado, Jaime. coord. *Anuarios de la Integración Latinoamericana y Caribeña*. México: Ediciones de la Noche.

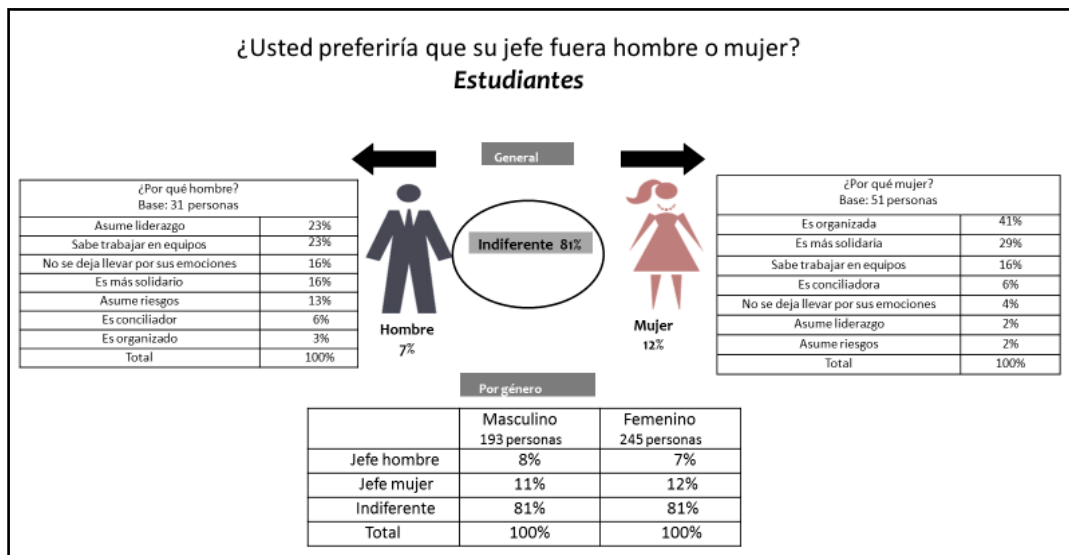
8 Es importante señalar que, en un reactivo posterior, se mencionaron leyes y convenciones y aquí los tres grupos encuestados señalaron tener cierta noción de ellas. En prensa.

Gráfica 3



Fuente: Gráfica extraída de la Encuesta Exploratoria sobre la Inclusión de la Perspectiva de género en la Universidad de Guadalajara

Gráfica 4



Fuente: Gráfica extraída de la Encuesta Exploratoria sobre la Inclusión de la Perspectiva de género en la Universidad de Guadalajara

En general tanto en el estudiantado con un 81%, como en académicos con un 92% y administrativos con un 89%, la respuesta mayoritaria fue que les era indiferente el género de sus jefes. Sin embargo, aunque los porcentajes de respuesta que si manifestaron tener una preferencia por el género de sus jefes fueron menores, los resultados en cuanto a las razones que fundamentan dichas preferencias resultaron muy interesantes. Así por ejemplo, la asociación que se hace a la preferencia de un hombre como jefe casi siempre tiene que ver con que este no se deja llevar por las emociones y asume liderazgo, mientras que cuando se prefiere a una jefa mujer, se argumentó que es porque es solidaria y organizada además de saber trabajar en equipo. En el ámbito de la transversalidad de género en las actividades universitarias se observa una fortaleza,

pues tanto estudiantes, académicos y administrativos, reconocieron mayoritariamente la relevancia de la igualdad de género para la política institucional. Sin embargo, un 12% del estudiantado, así como para un 14% de los académicos y un 19% de los administrativos, respondieron que es poco o nada relevante este punto (Ver gráfica 5).

Así mismo, la mayoría respondió estar de acuerdo que exista paridad de género en todos los órganos de gobierno de la Universidad, pero también hubo quienes manifestaron desacuerdo, por ejemplo, el 11% de estudiantes así lo manifestaron, al igual que un 12% de los académicos y solamente un 8% del personal administrativo.

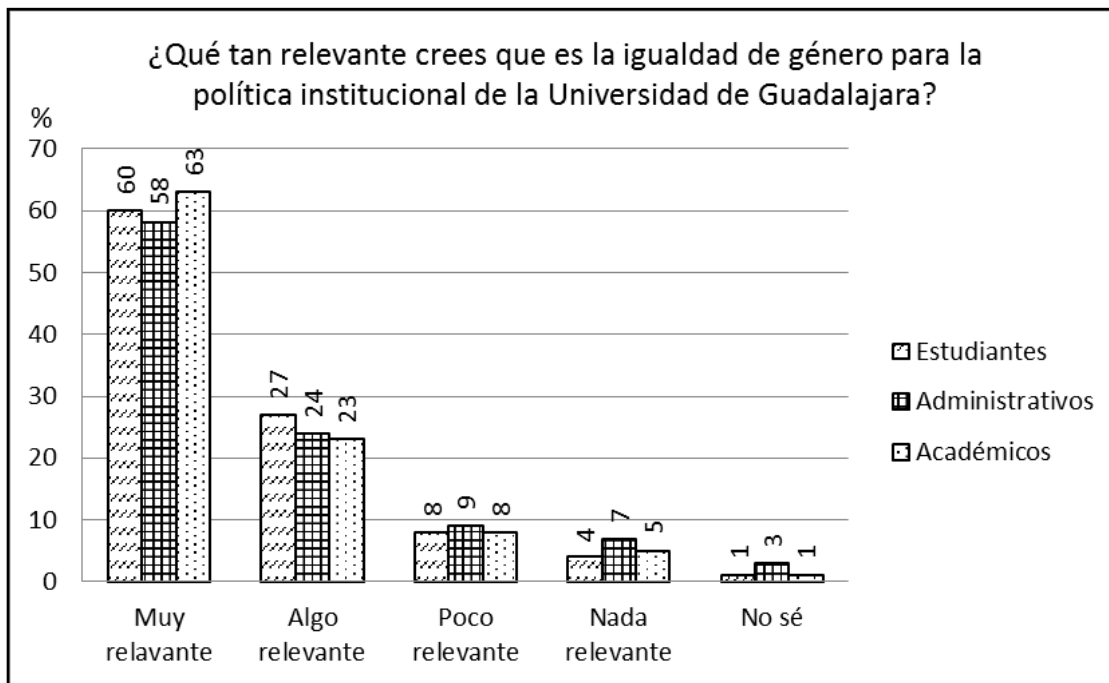
La falta de instancias especializadas que puedan dar seguimiento a casos de discriminación por ser hombre o mujer en la universidad, además del desconocimiento de no saber a quién acudir, propicia que la mayoría busque primero a una autoridad universitaria; destaca el personal administrativo quién acudiría a esta instancia en un 72%. En el caso de estudiantes también acudirían al comité de alumnos para denunciar la discriminación de la que se fue objeto. En un porcentaje menor al 25% los tres grupos manifestaron acudir una a instancias con alguna autoridad o civil. Pero el dato mas relevante es el 18% de los estudiantes quienes señalaron no saber qué hacer, no acudir con

nadie o no hacer nada. El 16% de los académicos estaría en esta misma situación y en el caso de los administrativos solamente el 9% (ver gráfica 6).

Tanto a personal académico, como administrativo se le preguntó sobre la flexibilidad de horarios escolares o laborales (según sea el caso) con las necesidades familiares. El 22% de los académicos entrevistados, manifestó que los horarios eran poco o nada flexibles, mientras que el 12% del personal administrativo se manifestó en este mismo sentido; así como el 28% del estudiantado. (ver gráfica 7).

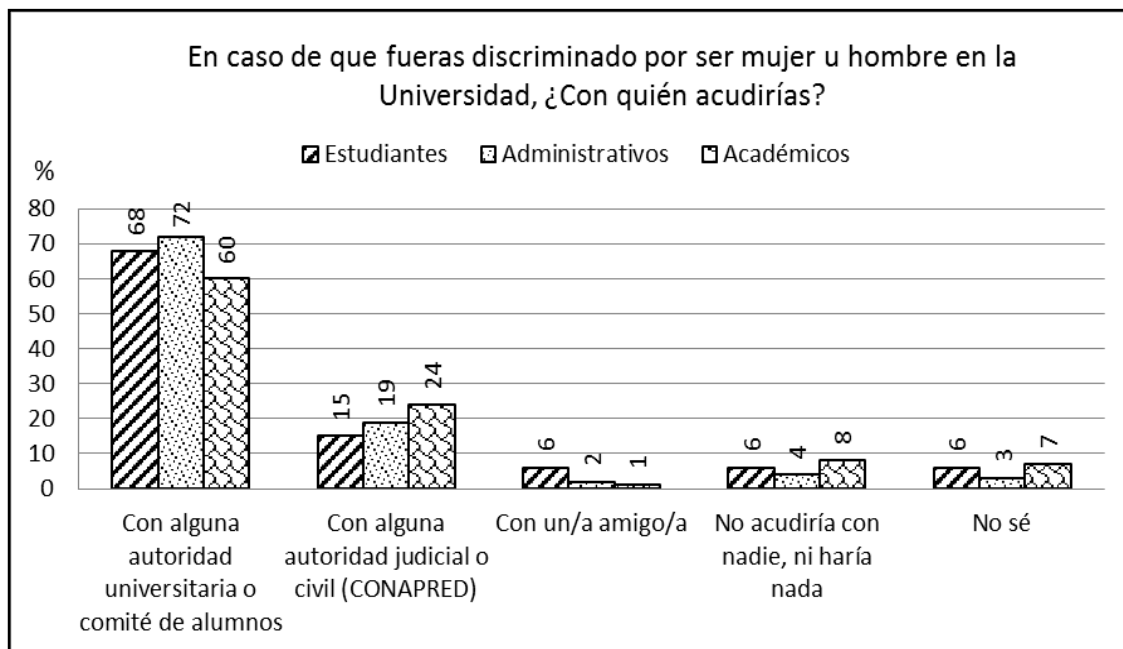
En cada uno de los centros universitarios también se preguntó sobre la utilización de expresiones como bromas, burlas o sobrenombres hacia las mujeres y grupos de la diversidad sexual, un 40% de los estudiantes encuestados señaló que en su centro existían estas expresiones y un 27% señaló que en algunas ocasiones. Son más los hombres (46%), que las mujeres (36%), quienes reconocen la utilización de este tipo de expresiones. En el caso de los académicos, un 37% considera que se utilizan estas expresiones y un 23% señaló que en algunas ocasiones. En este caso son más las mujeres (41%), que los hombres (34%), quienes señalan la existencia de estas expresiones. Finalmente, el caso del personal administrativo es interesante, pues más de la mitad (55%) del personal encuestado consideró que no se utilizan estas expresiones.

Gráfica 5



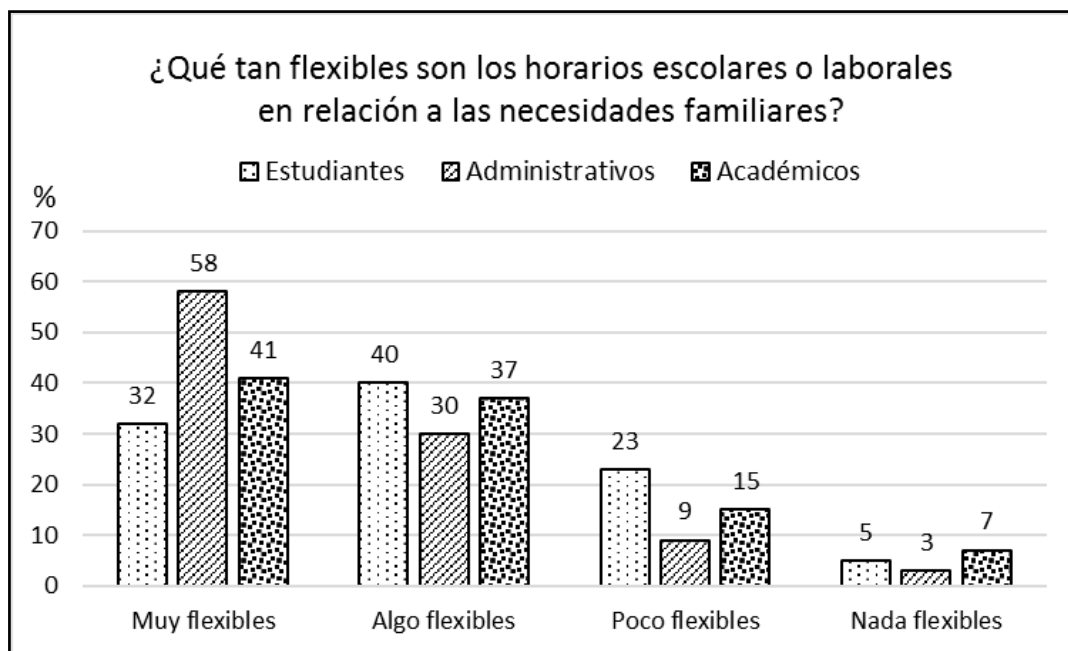
Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de la Encuesta Exploratoria sobre la Inclusión de la Perspectiva de género en la Universidad de Guadalajara

Gráfica 6



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de la Encuesta Exploratoria sobre la Inclusión de la Perspectiva de género en la Universidad de Guadalajara

Gráfica 7



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de la Encuesta Exploratoria sobre la Inclusión de la Perspectiva de género en la Universidad de Guadalajara

Una situación que vemos como una debilidad y en que la IES debería poner atención para la generación de una política institucional sobre género, es en la impartición de cursos, talleres, programas de estudio y seminarios. A la pregunta de si en sus centros universitarios se realizaban este tipo de actividades los estudiantes respondieron que no (38%), o no saber de estos eventos (24%). El personal administrativo señaló que no (39%), o no saber de estas actividades (18%). Los académicos reconocieron en un 59%, que sí se habían realizado estas actividades académicas, un 22% señaló que no y el 19% dijo no saber al respecto.

Una cuestión central para la puesta en marcha de una política institucional para incorporar la perspectiva de género en la Universidad de Guadalajara se centró en ver los obstáculos que pueden limitar este tipo de acciones. En general, tanto estudiantes, académicos y personal administrativo señalaron que no existe ningún obstáculo para una política institucional en este sentido. Los que indicaron que si existen obstáculos, identificaron que estos son internos y externos a la institución sin que hubiera una identificación de los mismos.

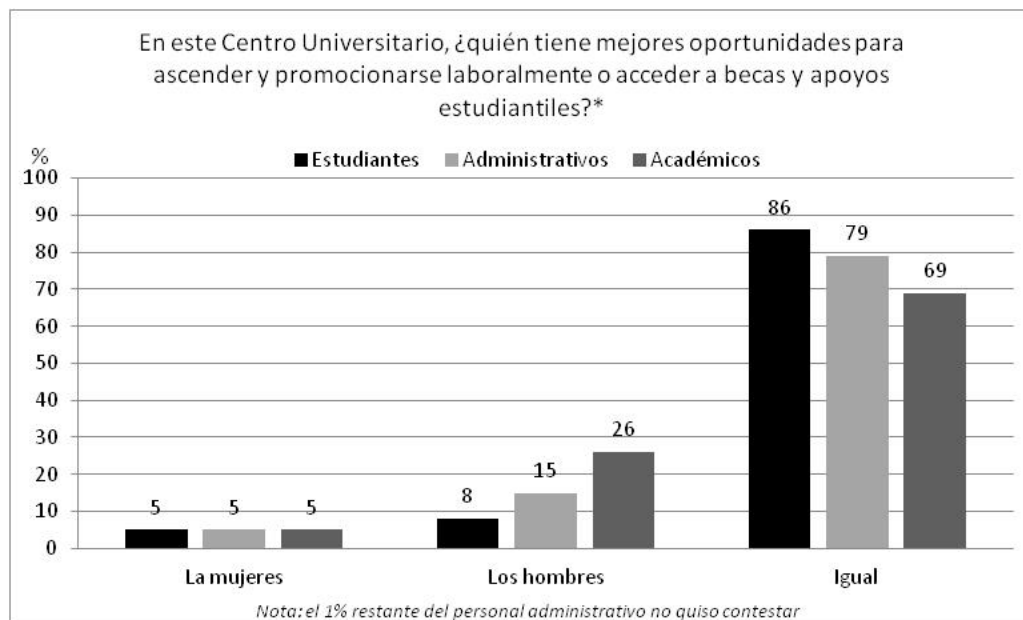
Otra cuestión que se planteó en la encuesta, tuvo que ver con las oportunidades para ascender y promocionarse laboralmente, y en el caso de los estudiantes, para el acceso a becas y apoyos estudiantiles. Un 86% de estos últimos, señalaron que las oportunidades para el acceso a becas y a apoyos estudiantiles se da por igual, un 8% dijo que los

hombres y el 5% que las mujeres. En el caso de los académicos, un 69% opinaron que las oportunidades de promoción y ascenso laboral se dan por igual entre hombres y mujeres, mientras que un 26% opinó que los hombres tienen más ventajas, y un 5% que son las mujeres, quienes están en este caso. Cuando se observa esta respuesta por género, 34% de las académicas respondieron que los hombres, mientras que un 6% de los hombres señalaron que las mujeres. También un 79% del personal administrativo encuestado considera que ambos, mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades. En cuanto a su respuesta por género, el 18% de las mujeres consideraron que los hombres tienen mejores oportunidades (Ver gráfica 8).

Otra pregunta tuvo que ver con su posición a favor o en contra de incorporar una perspectiva de género en la normatividad universitaria, tanto el estudiantado (90%), académicos (84%) y administrativos (88%), señalaron estar a favor. Es interesante ver que un 8% respondió estar en contra y el 7% dijo no saber. En el caso de los estudiantes el 6% está en contra y el 4% no saber, finalmente el 4% del personal administrativo respondió no estar de acuerdo y el 8% no sabe.

La falta de socialización alrededor de las políticas institucionales y programas, así como de las prestaciones laborales que ofrezcan apoyo a madres y padres solteros en los distintos centros universitarios, no ha sido del todo efectiva pues la comunidad universitaria, en general dijo no saber de su existencia. Quién dijo sí saber, señaló de

Gráfica 8



Fuente: Elaboración propia con datos extraídos de la Encuesta Exploratoria sobre la Inclusión de la Perspectiva de género en la Universidad de Guadalajara

la existencia de guarderías y de apoyos en general, como becas. Sin embargo, en el caso de académicos y administrativos, únicamente el 85% de los primeros dijeron no saber si la universidad incluye una perspectiva de género en la planeación institucional, así como el 86% en el caso de los segundos. La comunicación institucional de la Universidad es un medio clave a través del cual la institución se da conocer socialmente, sin embargo, en este rubro tanto académicos (63%) y administrativos (59%) consideraron que se emplea un lenguaje sexista.

En cuanto a las percepciones sobre violencias, acoso y hostigamiento sexual, resultó interesante constatar que las respuestas de los tres grupos de población, fueron acerca de si a ellas y ellos mismos les había acontecido alguno de estos hechos, más del 90% fueron negativas. No obstante, este alto porcentaje de respuesta negativa, contrasta con los porcentajes de respuesta a la pregunta de si sabían de estudiantes mujeres que han sido acosadas u hostigadas sexualmente por profesores/as o directivos/as ante lo cual, el 30% del estudiantado manifestó tener conocimiento de casos con un 34% para el personal administrativo que declaró haber sabido de algún caso, pero el dato más significativo lo encontramos en las respuestas del personal académico, ya que el 52% dijo conocer un caso con estas características (Ver Tabla 1).

Conclusiones

En este artículo se tomaron los resultados de la encuesta que nos servirán como una base para un posterior estudio más amplio y que integre también una perspectiva cualitativa. Con base en la información de la que disponemos actualmente, hemos constatado que una de las debilidades que encontramos en la Institución, es que a pesar de que sí se realizan actividades docentes, de difusión y de divulgación que buscan el fomento de una cultura de igualdad de género, éstas se realizan sin una coordinación general, ni se enmarcan en un objetivo institucional que sirva para orientar dichas acciones. Es decir, que sí se realizan acciones en aras de promover una cultura de igualdad de género, sin embargo, éstas son dispersas. Pero una fortaleza de la institución, es la existencia de cursos, conferencias, foros y actividades en torno al tema de género, que representa un acumulado de la institución en materia de género. Tal es el caso de diferentes programas educativos que incorporan los temas de género en su currículo formal, como las licenciaturas en Letras Hispánicas, en Sociología y en Historia; así como algunos posgrados en sus materias optativas en Género, como la Maestría en Gestión y Desarrollo Social y el Doctorado en Ciencias Sociales. También los Programas Educativos de Psicología y Trabajo Social incorporan en su estructura curricular áreas de aprendizaje relacionadas con este tema, lo que ha motivado la creación de una academia que aglutina a los profesionales del área.

Con base en un análisis de la normativa universitaria tanto general como específica se observa que ninguno de los instrumentos jurídicos internos incluye una perspectiva de género o criterios incluyentes. En este mismo sentido, se observa que no han sido integradas acciones afirmativas que contrarresten tendencias discriminatorias. También se aprecia que no han sido incorporadas medidas de discriminación positiva para grupos en situación de desventaja por género, sean éstas de carácter laboral, de concurso, de incentivos o de investigación. Finalmente, tampoco se aprecia que se hayan incorporado medidas de igualdad que contrarresten estereotipos discriminatorios de género, como el caso de derechos por paternidad, viudez o de concubinato. Con claridad, la normativa interna de la Universidad de Guadalajara carece de un enfoque con perspectiva de género, que a su vez permea la actuación universitaria e inhibe la implementación de políticas adecuadas para lograr una efectiva transversalidad de la PEG en la IES. Y es que si bien, consideramos que la dimensión normativa es fundamental para implementar una Política institucional de género, consideramos que ésta no es suficiente, porque:

“... solo hay igualdad de género cuando las medidas aplicadas “de arriba abajo” se complementan plenamente con el apoyo recibido “de abajo arriba”. Ahora bien, en muchos países las actitudes y percepciones con respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer siguen siendo negativas y a menudo se invocan tradiciones, valores y prácticas culturales para mantener una situación de status quo” (UNESCO, 2015:104).

Así pues, una Política institucional de Igualdad de Género en la Universidad de Guadalajara, deberá tener en cuenta desde nuestro punto de vista también como un aspecto clave, la dimensión sociocultural. Esto si se quiere incidir de manera estructural y a largo plazo. Porque apostar por la elaboración e implementación de una Política Institucional de Igualdad de Género centrada de manera exclusiva en los aspectos normativos, nos parece que estaría condenada al fracaso. Esto no significa que no reconozcamos que la dimensión normativa posea una importancia fundamental para detonar los cambios necesarios para la adopción de una Política de Igualdad en la IES. Sin embargo, desde nuestro punto de vista, se debe reconocer que la opción normativa es solo una de varias estrategias a las que es necesario recurrir. Porque de igual forma que las desigualdades de género involucran distintas dimensiones, como la normativa, la sociocultural, la económica, la política, la filosófica, la emocional, la corporal y la ética, así, si lo que se busca es desarticular dichas desigualdades, será necesario intervenir en y desde el mayor número de dimensiones. Además, es también necesario reconocer que las brechas de desigualdad de género se configuran de

Tabla 1

De las siguientes situaciones señala si tienes conocimiento de que le haya ocurrido a algún estudiante en la Universidad						
	Sí			No		
	Estudiantes	Académicos	Administrativos	Estudiantes	Académicos	Administrativos
a. Se de estudiantes mujeres que han sido acosadas sexualmente por alumnos	25%	33%	22%	75%	77%	78%
b. Se de estudiantes mujeres que han sido acosadas sexualmente por alumnas	8%	17%	10%	92%	83%	90%
c. Se de estudiantes hombres que han sido acosados sexualmente por alumnos	11%	16%	10%	89%	84%	90%
d. Se de estudiantes hombres que han sido acosados sexualmente por alumnas	9%	16%	10%	91%	84%	90%
e. Se de estudiantes mujeres que han sido acosadas u hostigadas sexualmente por profesores/as o directivos/as	30%	52%	34%	70%	48%	66%
f. Se de estudiantes hombres que han sido acosados u hostigados sexualmente por profesores/as o directivos/as	9%	19%	13%	91%	81%	87%
g. Se de estudiantes mujeres que han sido acosadas o agredidas sexualmente en este centro universitario por personas externas	21%	24%	16%	79%	76%	84%
h. Se de estudiantes hombres que han sido acosados sexualmente en este centro universitario por personas externas	7%	12%	7%	93%	88%	93%
i. Se de estudiantes que nunca se han atrevido a denunciar porque les da vergüenza que los demás los sepan	18%	35%	21%	82%	65%	79%
j. Se de estudiantes que han levantado denuncia pero no se hace nada	13%	22%	18%	87%	78%	82%
k. Se de casos de denuncia donde se ha castigado al responsable	15%	15%	9%	85%	85%	91%
l. Se de algún caso donde se haya acosado, hostigado o agredido sexualmente a un/a estudiante sin que este hecho se haya denunciado.	15%	25%	13%	85%	75%	87%

manera diferente dependiendo de la adscripción étnica, económica y cultural de las personas. Lo que resulta en un crisol de opresiones, discriminaciones, exclusiones y privilegios basados no solamente en el género, sino en otros marcadores sociales. Es por ello que plantear el horizonte de la Igualdad de género como un objetivo institucional para la Universidad de Guadalajara, involucra transversalizar no sólo desde arriba, es decir por decreto, sino también sino también desde abajo, es decir desde sus prácticas cotidianas, en donde todas las voces sean incluidas, porque todas son necesarias. Después de todo las Universidades constituyen un espacio privilegiado donde aún puede ser posible detonar un cambio para romper con concepciones estereotipadas y esencialistas acerca de lo que deben ser los hombres, las mujeres o las familias. Este paso es necesario para hacer visibles y por ende desnaturalizar y condenar la tolerancia social a las discriminaciones y violencias en contra de las mujeres y de los grupos de la diversidad sexual, como las personas lesbianas homosexuales, transexuales, transgénero, bisexuales, intersexuales, queer. Porque como dice Marcela Lagarde en el epígrafe, al incluir la perspectiva de género ganaríamos en cuanto a una mejor calidad democrática, en este caso, en la vida universitaria. Así, la Universidad de Guadalajara se encuentra frente a la encrucijada de elaborar e implementar una Política Institucional de Igualdad de Género que no se quede limitada a una medida meramente formal, sin ir al fondo del problema. Y es que después de 20 años de constatar con la creación de diferentes legislaciones y mecanismos, tanto a nivel nacional en México y a nivel regional en América Latina, que pese a buscar erradicar prácticas de discriminación y de violencias contra las mujeres, éstas no han logrado hacerlo. Es necesario pues, tener en cuenta esas experiencias como antecedentes y buscar al menos no cometer los mismos errores y tratar de emular las experiencias que sí hayan funcionado.

Bibliografía

Benavente R., María Cristina y Valdés B., Alejandra. (2014), *Políticas públicas para la igualdad de género: un aporte a la autonomía de las mujeres*. Santiago de Chile, Naciones Unidas.

Berger, P. y Luckmann, T. (1968), *La construcción social de la realidad*. Argentina, Amorrortu editores.

Fuentes Vásquez Lya Y., ¿Por qué se requieren políticas de equidad de género en la educación superior?, Sitio web: www.scielo.org.co/pdf/norma/n44/n44a05.pdf

Instituto Andaluz de la Mujer, Conserjería para la Igualdad y el Bienestar Social, La igualdad entre mujeres y hombres en las Universidades a partir del diagnóstico y los planes de igualdad, Sitio web: www.juntadeandalucia.es

Magaña, Celia; Medina, María Clara. y Florido, Angel. (2017), “Reconfiguraciones de las agendas sociales en los esquemas de Integración Social en América Latina y el Caribe: La cuestión social y la visibilidad de las mujeres presidentas”, en Preciado Coronado, Jaime (Coord.). *Anuarios de la Integración Latinoamericana y Caribeña*. México: Ediciones de la Noche. En prensa.

Monereo Atienzu C., Reflexiones críticas sobre igualdad de género a partir del proyecto a de ley orgánica para la igualdad entre mujeres y hombres aprobada el 21 de diciembre de 2006, Universidad de Valencia, Sitio web: www.uv.es/cefd/15/monereo.pdf

Ramírez López y Bermúdez Urbina (2015), “Avances, retos y desafíos: aproximación al estado del conocimiento de los estudios de género en educación superior en México”, en Entre ciencias. Diálogos en la sociedad del conocimiento, Vol. 3, Núm. 6, México, Edit. Universidad Nacional Autónoma de México.

UNESCO. (2015). Los Indicadores UNESCO de Cultura para el Desarrollo (IUCD). 04/08/2017, de UNESCO Sitio web: <https://es.unesco.org/creativity/iucd>

Universidad Complutense de Madrid, Unidad de Igualdad, 2015, “Plan de igualdad”, Sitio Web: www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-3331/PLAN%20D%20IGUALDAD.PDF

Universidad de Málaga, Unidad de Igualdad, “I Plan de igualdad de género de la Universidad de Málaga. Informe de evaluación” Sitio Web: www.uma.es/media/tinyimages/file/IPIGUALDAD.pdf

Universidad de Valladolid, Plan de Igualdad y Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Uva, 2012-2014, Sitio web: www5.uva.es/catedraestudiosgenero/Plan_Igualdad_Uva.pdf