



***“Transversalización de la Perspectiva
de Género en Tres Centros de
Educación Media Superior de la
Universidad Autónoma de Yucatán
(UADY)”***

Dra. Rocío Ivonne Quintal López

Mtra. Cristina Montejo Briceño



Introducción

. En México, en octubre del 2002, el INMUJERES y la ANUIES celebraron un acuerdo de colaboración que formalizó el compromiso interinstitucional de promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, planes, programas y proyectos de las instituciones de educación superior de nuestro país. Mediante encuentros regionales con las Instituciones de Educación Superior (IES) afiliadas a la ANUIES, se buscó un acercamiento a la comunidad educativa, con el propósito de intercambiar experiencias y construir canales de comunicación; formalizar mecanismos de intercambio y cooperación; difundir información e impulsar los estudios e investigaciones en la materia. El INMUJERES y la ANUIES han propuesto la Red Nacional de Enlaces Académicos de Género que impulse la incorporación de la perspectiva de género en las IES (Palomar; 2005).

El INMUJERES ha establecido importantes acuerdos con la Secretaría de Educación Pública (SEP) y con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), para buscar la manera de formalizar el mencionado proceso de incorporación de la perspectiva de género en las IES. Este interés institucional se basa en un documento generado por la comunidad internacional y adoptado por un buen número de IES en todo el mundo, titulado la *Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: Visión y acción*, que ha señalado como objetivo prioritario el fortalecimiento de la participación y promoción del acceso de las mujeres por medio de cinco grandes ejes de acción: la sensibilización, el diseño curricular, la investigación y difusión, la cultura institucional y la coordinación interinstitucional (Incháustegui,2007).

Dentro del contexto antes mencionado es que surgen las condiciones para extender el proceso de transversalización de la perspectiva de género en el ámbito universitario, no solo a nivel superior, sino también en los centros de educación media superior de la Universidad Autónoma de Yucatán. Razón por la que se establece una alianza entre la Universidad Autónoma de Yucatán y el Instituto de Equidad de Género en Yucatán para fortalecer e iniciar el proceso de transversalización de la perspectiva de género



en las tres preparatorias con las que cuenta la Universidad Autónoma de Yucatán. Es así que surgen los siguientes objetivos de trabajo:

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la perspectiva de género en tres centros de educación media superior (preparatorias) de la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY) para su incorporación en las actividades universitarias.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Elaborar un diagnóstico para medir las actitudes y situación de las relaciones de género en sus respectivas instituciones, entre el personal de los tres centros de educación media superior (prepas) de la UADY
2. Elaborar un diagnóstico para medir las actitudes y conocimientos relacionados al género, entre estudiantes de tres centros de educación media superior (prepas) de la UADY, antes y después de que participen en un programa de sensibilización de temáticas vinculadas al género.
3. Con base en los resultados del diagnóstico elaborar un conjunto de propuestas para transversalizar la perspectiva de género en tres centros de educación media superior (prepas) de la UADY.
4. Poner en marcha un programa de sensibilización de perspectiva de género entre personal académico y administrativo a fin de que la perspectiva de género permee las labores cotidianas universitarias.
5. Sensibilización de los estudiantes en perspectiva de género de tres centros de educación media superior (prepas) de la UADY
6. Elaboración de un documento con resultados del diagnóstico y propuestas para transversalizar la perspectiva de género en tres centros de educación media superior (prepas) de la UADY.

En el presente documento se presentan los resultados que se obtuvieron, tras llevar a cabo las tareas que se emprendieron para dar respuesta a los objetivos planteados para este trabajo. Dichos resultados se han organizado en tres grandes apartados



Vivir Mejor



IEGY
Instituto para la Equidad
de Género en Yucatán
GOBIERNO DEL ESTADO



1. Diagnóstico cuantitativo y cualitativo sobre la situación de género entre personal y estudiantes de tres preparatorias de la UADY
2. Propuestas para iniciar el proceso de transversalización de la perspectiva de género en las tres preparatorias de la UADY
3. Conclusiones y recomendaciones finales



I.- Diagnóstico sobre la situación de Género entre personal y alumnos de las tres preparatorias de la UADY



Objetivo del Diagnóstico:

Conocer la situación de género, en lo referente a conocimientos, actitudes, significados y prácticas institucionales, que prevalecen entre los y las alumnos/as, docentes, directores y administrativos de las tres preparatorias de la UADY, con la finalidad de proponer líneas de acción que permitan iniciar el proceso de transversalización de género en esos centros educativos, como parte, del proceso de fortalecimiento de la perspectiva de género en el ámbito Universitario Público de la entidad yucateca.

Instrumentos:

De finales de Junio a mediados de agosto se trabajó en el diseño de los instrumentos que permitieron realizar un diagnóstico sobre la situación del género en las tres preparatorias de la UADY, previo a lo que sería el proceso de sensibilización sobre la perspectiva de género en estas instituciones. El resultado de este trabajo fue la elaboración de dos herramientas diagnósticas de tipo cualitativas y tres de tipo cuantitativas. Entre las herramientas diagnósticas de tipo cuantitativo se diseñaron las siguientes:

- 1) Escala de actitudes sobre género (ver *anexo 1*),
- 2) Escala sobre situación del género en la institución (ver *anexo 2*)
- 3) Escala de Conocimientos sobre Género (ver *anexo 3*).

La Escala de actitudes sobre género se aplicó tanto a personal como estudiantes de la UADY, en total se aplicaron 100 de ellas., 53 a personal y 47 a estudiantes. La Escala de Situación sobre Género en la Institución únicamente se aplicó a una muestra voluntaria del personal de las prepas (maestros y administrativos), conjuntando un total de 53 aplicaciones. Por su parte, la Escala de conocimientos sobre Género sólo fue aplicada a 47 estudiantes que participaron en los talleres de sensibilización, antes y después de estos.



Para la parte del diagnóstico cualitativo se diseñaron dos “Guías de entrevista sobre significados y prácticas relacionados con temáticas vinculadas al género en la Instituciones de Educación Media Superior de la UADY”, una para maestros, administrativos y directores (Ver anexo 4) y la otra para alumnos/as (Ver anexo 5).

En la presente investigación se utilizó la *entrevista en profundidad* como herramienta de investigación para acceder a los sistemas de significados de las personas entrevistadas. Ruiz Olabuenaga (2001) la describe como “una técnica para obtener información, mediante una conversación profesional con una o varias personas para un estudio analítico de investigación o para contribuir en los diagnósticos o tratamientos sociales. La entrevista en profundidad implica siempre un proceso de comunicación, en el transcurso del cual, ambos entrevistador y entrevistado pueden influirse mutuamente tanto consciente como inconscientemente” (p.165). Para este autor, lo que el/a investigador/a busca a través de la entrevista es encontrar lo que es importante y significativo en la mente de los informantes, sus significados, perspectivas, e interpretaciones, el modo en que ellos ven, clasifican y experimentan a su propio mundo. Para tal efecto, a medida que progresa la conversación, el entrevistador se va interesando más por significados que por hechos, por sentimientos que por conocimientos, por interpretaciones que por descripciones, y toma al entrevistado como un sujeto apasionado, partidista y comprometido, que en cada parte de su relato expresa su subjetividad y las emociones que acompañan a esta.

La entrevista a profundidad utilizada en esta investigación fue de carácter individual, holístico y no directivo. El hablar de una entrevista en profundidad de carácter individual significa, de acuerdo a criterios dados por Ruiz Olabuenaga (1996), que la conversación se desarrolló entre entrevistadora y entrevistada únicamente. Es decir fue una conversación individualizada y no de grupo. Así mismo, el carácter holístico estuvo dado por el hecho de que, si bien no se habló de “toda la vida social de un individuo”, se evitó el procedimiento “en torno a un punto diana” con el que opera la entrevista enfocada. Finalmente a la no directividad se accedió evitando la rigidez en cuanto al contenido y la forma de desarrollar la conversación, aún cuando se contó con una guía de entrevista previamente formulada.

Muestra

Para fines de esta investigación se evaluaron con instrumentos cuantitativos un total de 100 personas entre estudiantes y personal de las preparatorias de la UADY. El total de entrevistas en la fase cualitativa fue de 14. En las siguientes tablas se especifica con más detalle la distribución de la muestra participante en el diagnóstico.

Tabla de Informantes de Diagnóstico Cuantitativo entre personal de la UADY

Prepas	Hombres	Mujeres	Profesores/as	Coords.	Psicólogo	Prefectos
No.1 6	2	4	5		1	
No. 2 31	12	19	23	2		6
No 3 16	7	9	14	1		2
Total 53	21	32	42	3		8

Tabla de Informantes de Diagnóstico Cuantitativo entre estudiantes de la UADY

Prepas	Hombres	Mujeres
No.1 17	4	13
No. 2 20	5	15
No 3 10	3	7
Total 47	12	35

Tabla de Informantes de Diagnóstico Cualitativo entre personal de la UADY

Institución	Hombres	Mujeres	Director/a	Coords.	Profesor/a	Estudiantes
Prepa No.1	3	3	1 Director	1 Coorda.	1 hombre 1 mujer	1 hombre 1 mujer
Prepa No. 2	2	2	1 Directora	1 prefecto		1 hombre 1 mujer
Prepa No. 3	2	2	1 Director		1 Maestra	1 hombre 1 mujer
TOTAL	7	7	3	2	3	6

Procedimiento para Conformar la muestra

- El primer paso fue presentar el proyecto de transversalización de género a las autoridades de rango alto y medio de las tres prepas, a fin de solicitar su apoyo y explicarles los pormenores del mismo
- Para reunir a los alumnos que participarían en el proceso de sensibilización sobre género, se hizo una convocatoria abierta en cada preparatoria. Esta se difundió vía los profesores de orientación educativa de cada preparatoria. El IEGY, a través de su departamento de capacitación, hizo una selección de los jóvenes que participarían en el



proyecto (ver entrevista en Anexo 6) a quienes se les entregaría al final de la capacitación un estímulo económico. A los alumnos seleccionados en esta fase fue a quienes se les aplicaron tanto los instrumentos cuantitativos, como los cualitativos. Los primeros antes (Pre-test) y después (Post-test) de la capacitación recibida.

- Para invitar a los profesores y administrativos de las diferentes prepas a formar parte del proceso de sensibilización sobre género, se lanzó una convocatoria invitándolos a un curso sobre “La Perspectiva de Género como una herramienta útil en el diseño, aplicación y evaluación”. Esta convocatoria se les hizo llegar vía sus coordinadores de cada área, con el visto bueno de los directivos. Los/as maestros/as que respondieron a la convocatoria fue a quienes se les aplicó los instrumentos diseñados cuantitativos y cualitativos.
- Los instrumentos cuantitativos fueron aplicados masivamente en un solo día.
- Previo a la aplicación de los instrumentos siempre se garantizaba el manejo ético de la información que ellas proporcionarían. A la vez que se establecía el compromiso de cuidar la confidencialidad de la información obtenida y preservar la privacidad de la entrevistada.
- Antes de iniciar la entrevista cualitativa se les solicitaba su permiso para grabar y transcribir textualmente la entrevista, explicándoles la importancia de contar con su testimonio lo más fidedignamente posible.
- La entrevista se llevó a cabo con base en una guía de entrevista, pero sin ceñirse a ella de manera rígida en orden, forma o contenidos.
- Una vez que ya se había llevado a cabo la entrevista, el paso siguiente fue la transcripción textual¹ de la misma, a fin de que se pudiese llevarse a cabo la etapa de

¹ El tiempo promedio de transcripción fue de cinco horas por cada cassette de una hora de duración.



análisis de la información². Conforme se iba contando con el material grabado, se iba haciendo dicha transcripción, sin esperar contar con todas para pasar a esa etapa. Esto se hizo así con la finalidad de reflexionar acerca de cada una de las entrevistas y evaluar si la subsecuente iba a requerir algunas modificaciones en forma, contenido o manera de preguntar.

Estrategias de análisis de la información

Para el análisis de la información cuantitativa se utilizó el paquete estadístico SPSS V.10. En el caso de las entrevistas en profundidad, como ya se explicó, una vez realizadas las entrevistas, el siguiente paso fue la transcripción de las mismas para realizar el análisis de la información. Debido a que las entrevistas arrojaron relatos detallados y diversos en contenido, y no información sistemática o estandarizada; el primer paso a seguir en el análisis de la información fue identificar patrones o categorías significativas que comunicaran la esencia de lo que los datos revelaban.

A fin de poder analizar cada una de las entrevistas, de tal manera que empezará a tomar sentido toda la información obtenida en función de los objetivos de investigación, se procedió a leer cuidadosamente entrevista por entrevista a fin de aplicar la estrategia que Kvale (1996), denomina *condensación de significado* que consiste en organizar la información de acuerdo con temas o *unidades naturales de significado*, determinadas a partir de la guía de entrevista, o bien, de texto de la entrevista. Para identificar cada uno de estos temas o *unidades naturales de significado* dentro de la entrevista, se encerraba entre corchetes la información seleccionada y se le nombraba con una palabra o clave.

Después de categorizada toda la información contenida en cada una de las entrevistas, el siguiente paso fue identificar cuáles de todas las categorías identificadas podían ser consideradas categorías primarias y cuáles subcategorías secundarias e incluso terciarias. Esta división surgió a partir de la forma como se consideró pertinente organizar la información para el análisis e interpretación de los datos.

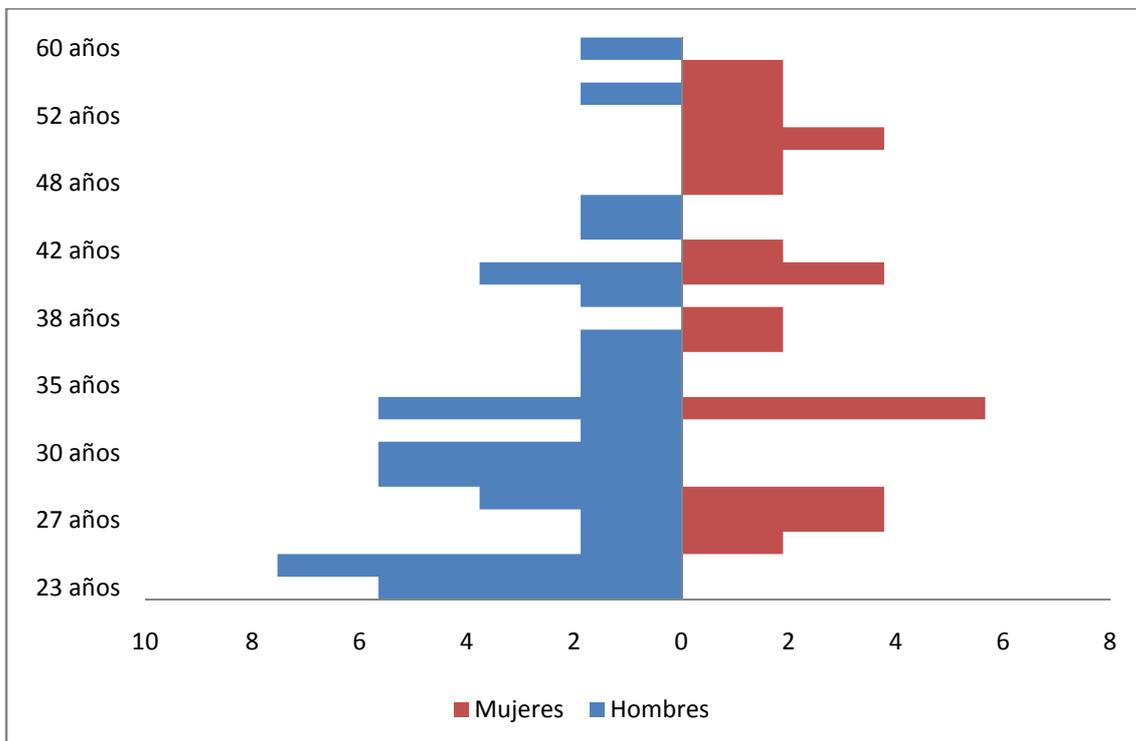
² Vale la pena señalar que una característica distintiva del análisis cualitativo es que la recolección de la información no constituye una etapa diferente del proceso de análisis, como es el caso de la investigación convencional.

Resultados del Diagnóstico cuantitativo entre Personal de las Preparatorias de la UADY

Datos sociodemográficos

Participaron en la encuesta un total de 53 personas, todas ellas personal académico y administrativo de las tres preparatorias de las UADY. A continuación, se presenta su distribución por sexo y edad.

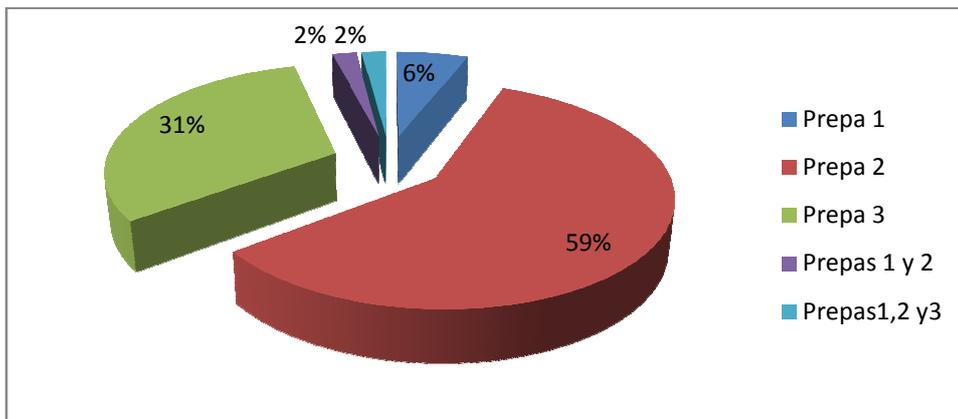
Gráfica 1. Pirámide poblacional del personal participante de la Universidad Autónoma de Yucatán.



Del personal que participó en este proceso, el 61% son mujeres, mientras el 39% restante son varones. El promedio de edad es de 34 años, con un mínimo de 23 y un máximo de 60.

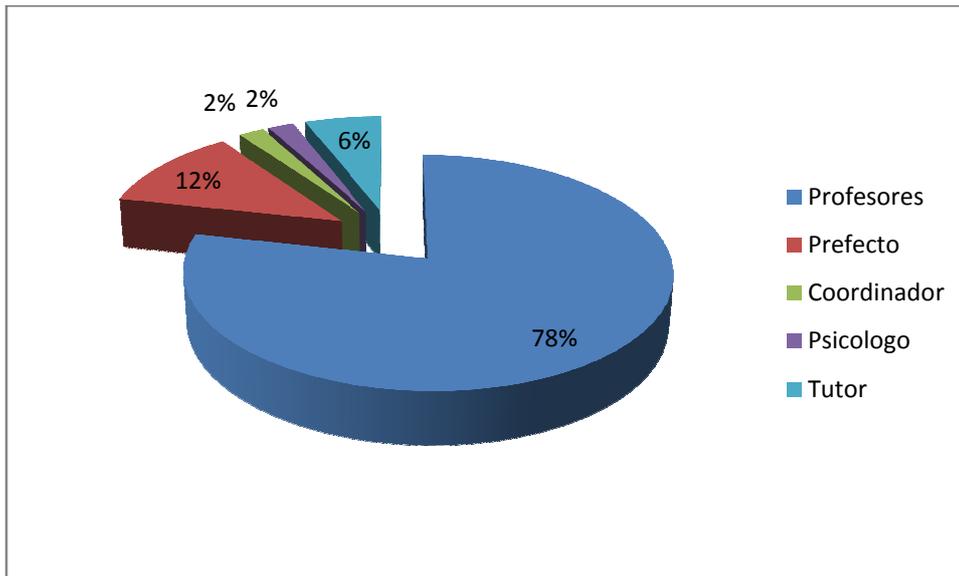
En la gráfica siguiente se presenta el plantel de su adscripción.

Gráfica 2. Plantel de adscripción del personal. Distribución porcentual. Personal de la Universidad Autónoma de Yucatán



Dado que el proceso de capacitación se realizó en la Preparatoria 2 como sede, no es de extrañar que casi 6 de cada 10 personas estén adscritas a dicho plantel. El 31% trabaja en la Preparatoria N. 3, el 6% en la Prepa N. 1, por último un 2% reporta trabajar en las Prepas 1 y 2 a la vez y por último otro 2% mencionó trabajar en las tres preparatorias.

Gráfica 3. Distribución por cargo. Personal de preparatorias de la Universidad Autónoma de Yucatán.

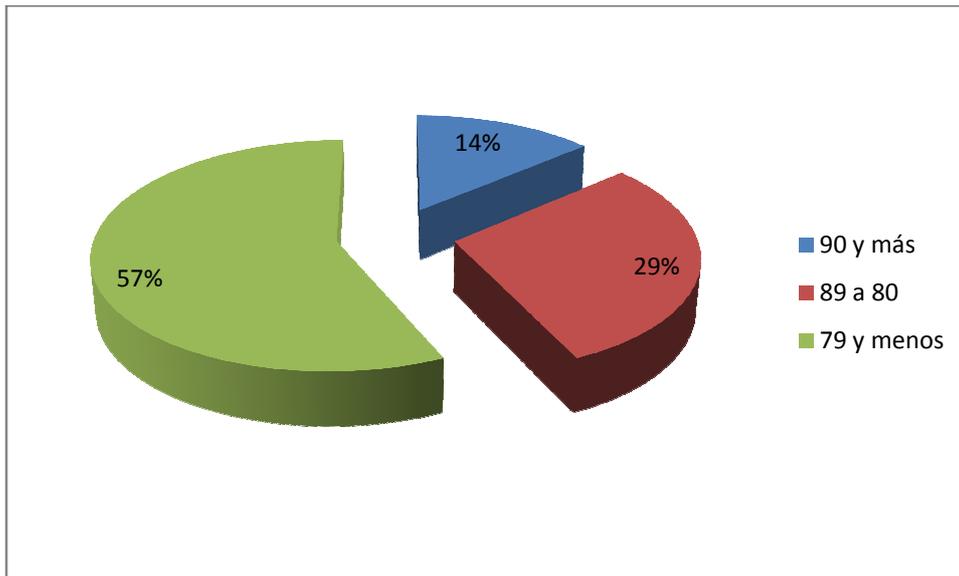


Como se observa en la gráfica anterior, de los cargos que ejercen los y las asistentes al proceso de sensibilización se encontró que el 78% son profesores, el 12% son prefectos/as, el 6% realizan actividades como tutores/as, un 2% son Psicólogos/as y el 2% restante realizan actividades de coordinación.

Resultados de: “Escala de Percepción de la situación de género en la Universidad Autónoma de Yucatán”

El puntaje de esta prueba fue calculado a partir de una regla de 3, con la que se obtienen puntajes del 0 al 100, siendo 100 la mayor calificación y la cual indica una mayor ocurrencia, desde la percepción de quien contesta, de situaciones o posturas más equitativas y/o igualitarias entre sexos, y un menor acuerdo con situaciones inequitativas, machistas o violentas. En la gráfica siguiente podemos observar la distribución porcentual de los puntajes obtenidos en 3 categorías, 90 puntos y más, de 89 a 80 puntos y 79 y menos.

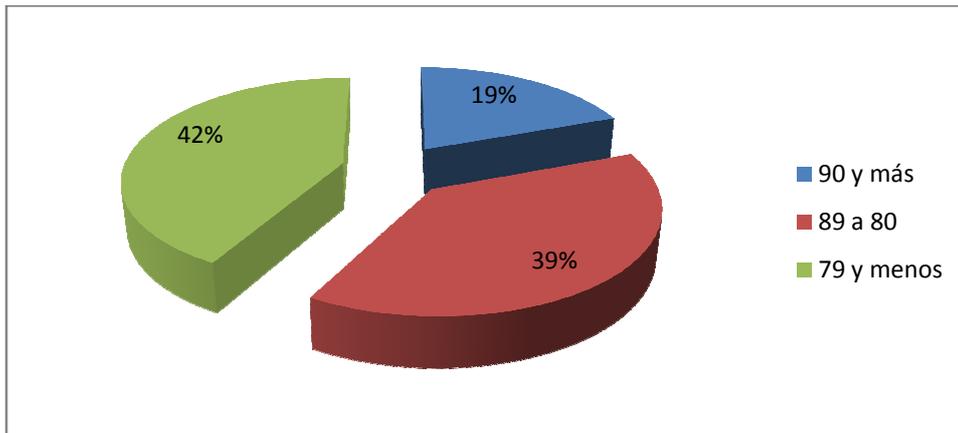
Gráfica 4. Distribución porcentual global de los puntajes obtenidos en personal de la UADY



La anterior gráfica nos indica que en términos generales que la minoría (14%) del personal de la UADY encuestado considera que la equidad y la igualdad se da en términos óptimos dentro de su centro de trabajo, seguido por un 29% de personas que se puede decir que perciben que las condiciones de equidad e igualdad institucionalmente hablando son muy buenas, pero pueden mejorar. Por último, y con el mayor porcentaje, un 57% del personal encuestado percibe la equidad e igualdad hacia hombre y mujeres entre buena y regular, señalando varias situaciones que institucionalmente pueden mejorarse para alcanzar la excelencia en estos rubros.

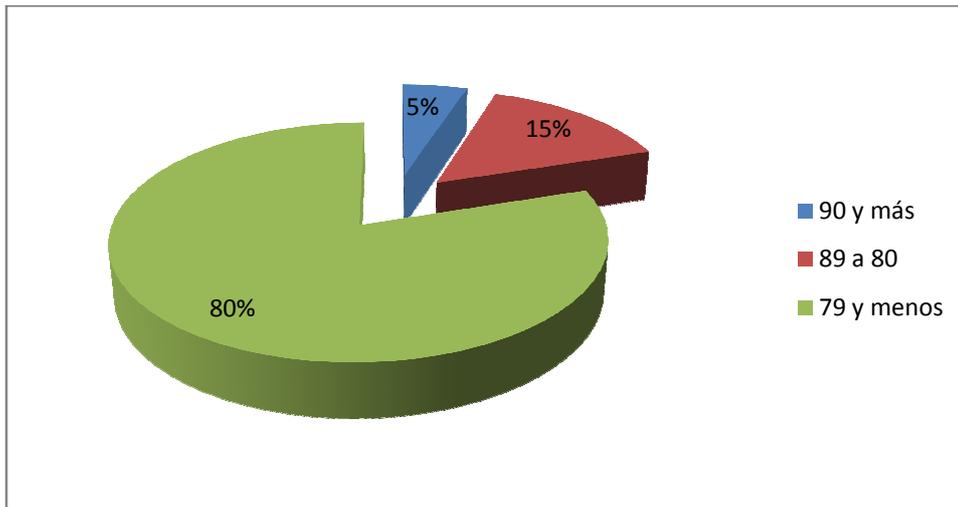
Resultados globales por sexo en escala sobre la situación de género en la UADY

Gráfica 5. Distribución porcentual de percepción de mujeres de la situación de género en la UADY.



En la anterior gráfica se puede observar que 42% de las mujeres tuvieron una puntuación de 79 ó menos, el 39% de las mujeres obtuvo entre 80 y 89 puntos y un 19% de las mujeres alcanzaron 90 o más puntos. El puntaje mínimo obtenido en esta escala es de 69 puntos, mientras el máximo es de 97 puntos, teniendo un promedio de 88. Esto significa que la mayoría de mujeres encuestadas considera entre buena y regular las condiciones de igualdad y equidad en su centro de trabajo.

Gráfica 6. Distribución porcentual de percepción de hombres de la situación de género en la UADY.

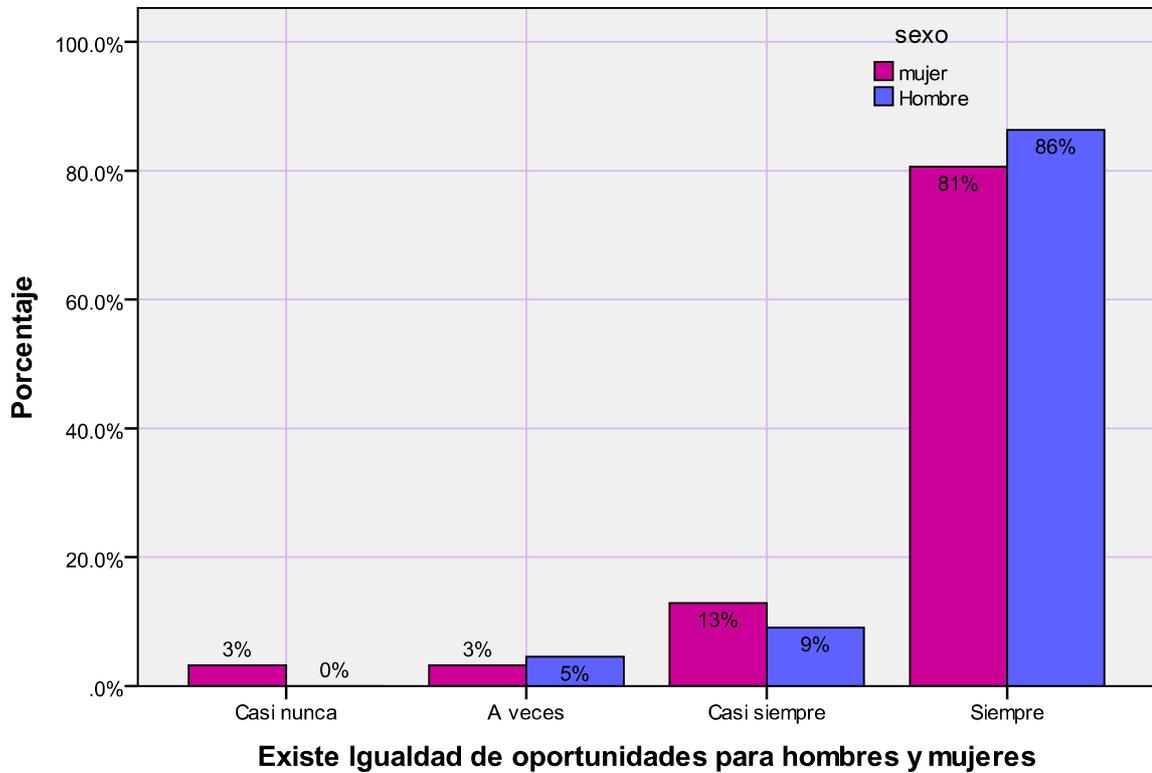


Al igual que en el caso de las mujeres el mayor porcentaje (80%) de los hombres encuestados considera que no es óptima la situación de equidad e igualdad entre los sexos en su institución laboral. Incluso un mayor porcentaje de hombres que de mujeres sostiene esta posición. Inversamente un mayor porcentaje de mujeres que de hombres la consideran óptima.

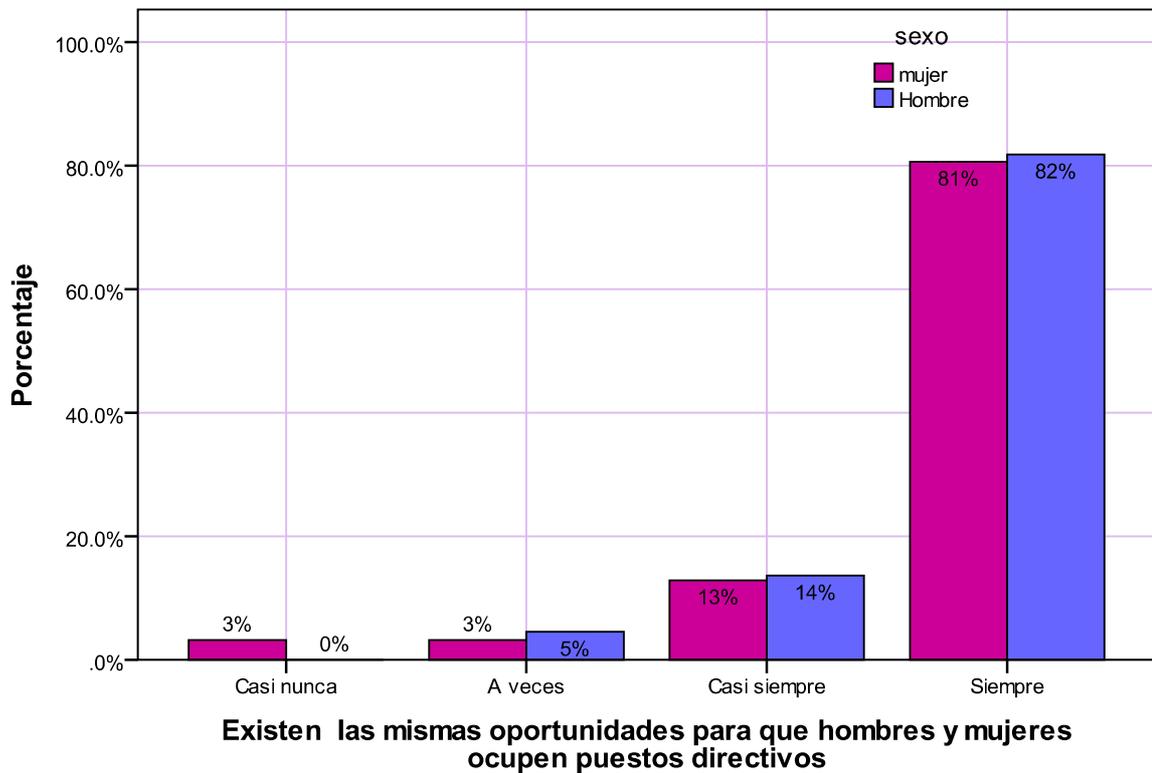
Hasta ahora se han reportado los resultados en términos globales, a continuación se darán resultados por cada una de las preguntas contenidas en la escala sobre situación de género en la UADY, a fin de analizar con mayor detalle las respuestas que los/as encuestados/as dieron a cada una de ellas.

Resultados de Personal, por pregunta en Escala de Situación de Género en la UADY

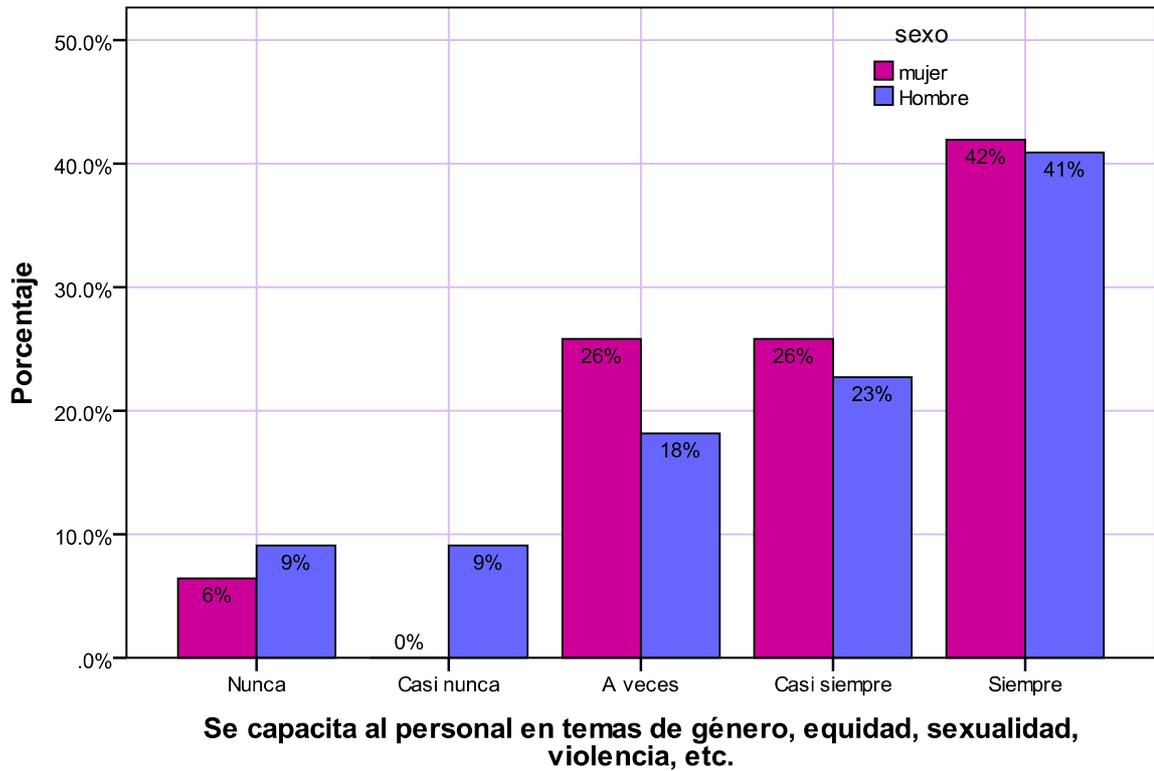
Ante la pregunta de si en su institución **existe igualdad de oportunidades para hombres y mujeres**, la mayoría de las personas a quienes se les aplicó el instrumento tanto hombres (86%) como mujeres (81%) consideran que siempre hay igualdad de oportunidades, quienes respondieron que casi siempre fueron un 13% de mujeres y un 9% de hombres, quienes que creen que a veces se da la igualdad de oportunidades fueron 5% de hombres y un 3% de mujeres, llama la atención que un 3% de las mujeres consideran que casi nunca existe igualdad de oportunidades, mientras que los hombres no lo consideran así, puesto que no se eligió esa opción. Esto se puede observar en la siguiente gráfica:



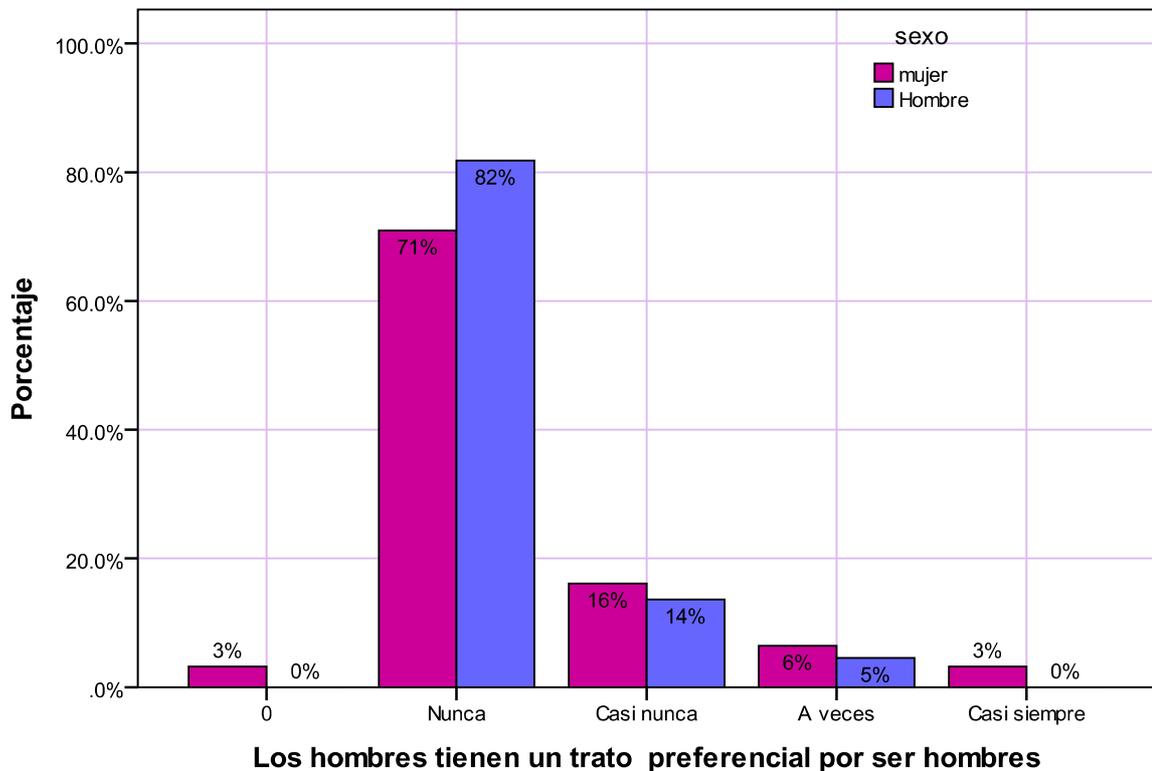
Al cuestionarles sobre si **existen las mismas oportunidades para que hombres y mujeres ocupen puestos directivos**, el 3% de las mujeres que participaron consideran que casi nunca existen las mismas oportunidades otro 3% de las mujeres considera que a veces existen esas oportunidades, mientras que el 5% de hombres comparte esa postura, quienes consideran que casi siempre existen las mismas oportunidades son el 13% de las mujeres participantes el 14% de los varones, en tanto quienes consideran que siempre existen siempre las mismas oportunidades para hombres y mujeres son 81% de las mujeres y un 82% de los hombres a quienes se les aplicó el instrumento. Estos resultados se observan en la siguiente gráfica:



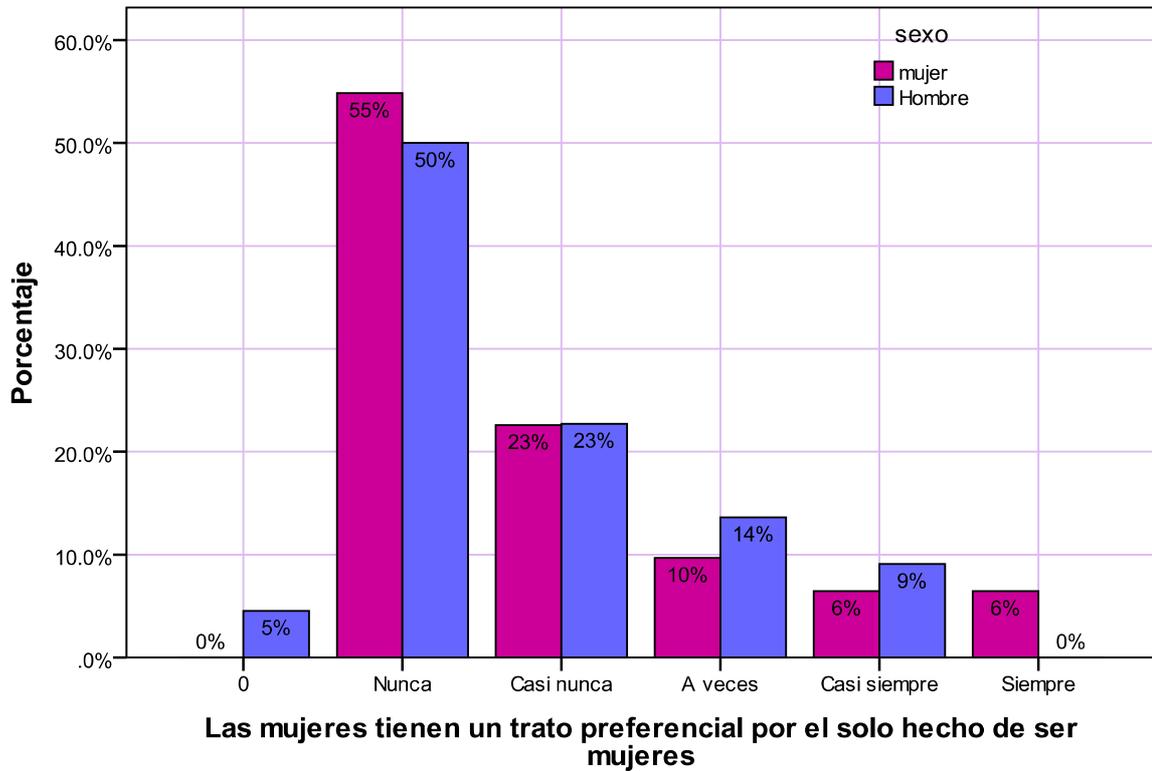
Al explorar **si en la institución el personal recibe o ha recibido capacitación sobre temas de género, equidad, igualdad, violencia entre otras**, de las personas a quien se les aplicó el instrumento un 6% de las mujeres y el 9% de los hombres consideran que nunca se ha capacitado al personal en temas de género, equidad, sexualidad y violencia, un 9% de hombres consideraron que casi nunca se capacita en estos temas, quienes consideran que algunas veces se capacita a personal están el 26% de las mujeres y el 18% de los varones, quienes consideran que casi siempre se capacita al personal esta el 26% de mujeres y el 23% de los hombres y quienes respondieron que siempre se capacita en temas de género, equidad, sexualidad y violencia, son el 42% de las mujeres y el 41% de loa hombres. En síntesis, el mayor porcentaje de encuestados, tanto hombres como mujeres, consideran que sí ha recibido capacitación sobre temáticas vinculadas al género, como puede constatarse en la siguiente gráfica:



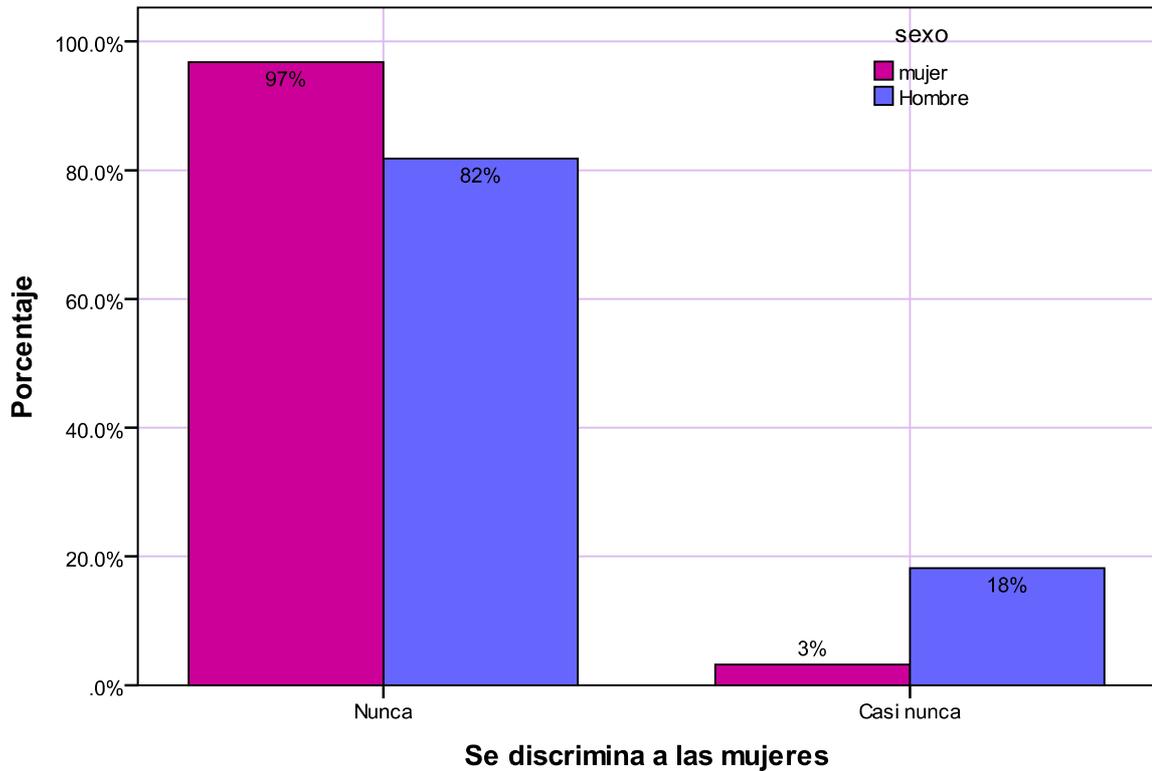
Al cuestionárseles si **existe un trato preferencial hacia los hombres** el 82% de los hombres y el 71% de las mujeres mencionan que nunca, seguido por “casi nunca” que está compuesto por el 16% de mujeres y el 14% de los varones, un 5% de hombres cree que “a veces” existe un trato preferencial, mientras que el 6% de las mujeres comparte esta postura, un 3% de las mujeres considera que “casi siempre” existe traro preferencial, mientras que otro 3% no contestó (Ver gráfica):



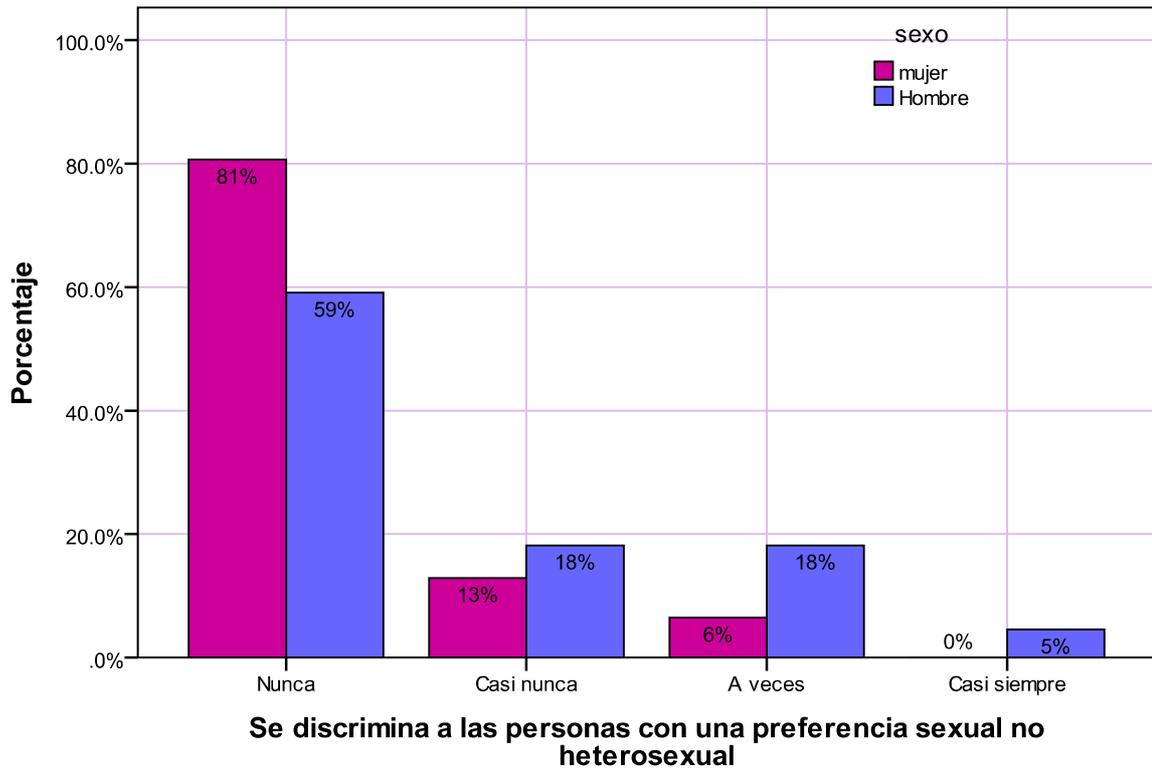
Al explorar si perciben que existe un **trato preferencial que se les da a la mujeres por el simple hecho de ser mujeres**, el 55% de la mujeres considera que “nunca” se da ese trato y el 50% de hombres también lo considera así, siendo esta la respuesta con una mayor preferencia de hombres y mujeres, el 23% de mujeres considera que “casi nunca” hay un trato preferencial hacia las mujeres, un porcentaje igual de hombres comparte esta opinión, las personas que considera que “a veces” las mujeres tienen este trato preferencial son el 14% de los hombres y el 10% de las mujeres, el 9% de los hombres y el 6% de las mujeres considera que casi siempre hay un trato preferencial para las mujeres, quienes consideran que “siempre” se da un trato preferencial a las mujeres. Esto se puede observar en la siguiente gráfica:



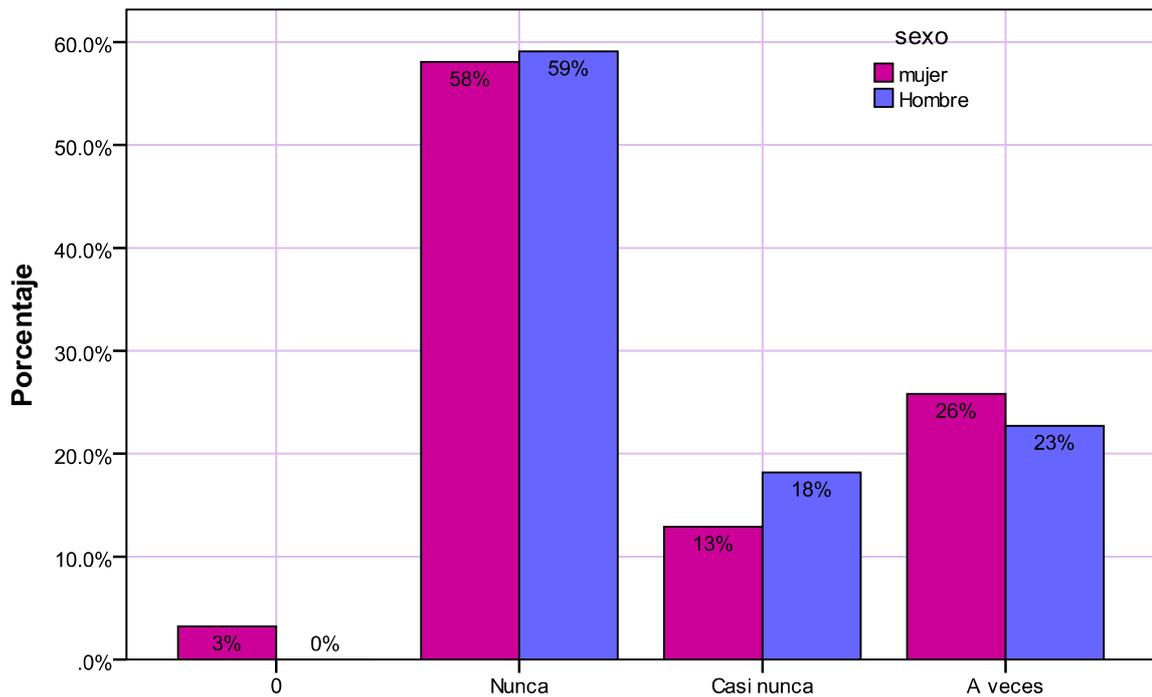
Al abordar la **discriminación hacia las mujeres** el 97% de las mujeres eligieron “nunca”, mientras que el 82% de los hombres comparte esta idea, el 3% de mujeres y el 18% de hombres consideran que “casi nunca” se discrimina a mujeres (Ver gráfico):



Al cuestionar sobre si consideran que **existe discriminación hacia personas con una preferencia sexual no heterosexual**, el 81% de las mujeres considera que “nunca” se discrimina a las personas con una preferencia sexual diferente a la heterosexual, mientras que el 59% de hombres comparte esta opinión, un 13% de mujeres y el 18% de hombres considera que casi nunca se da esta discriminación, quienes consideran que “a veces” se discrimina a las personas por su preferencia sexual esta el 6% de las mujeres y el 18% de los hombres y quien asegura que “siempre” se discrimina a las personas por su preferencia sexual esta el 5% de los hombres a quienes se les aplicó el instrumento. Estas distribuciones porcentuales se observan en la siguiente gráfica:

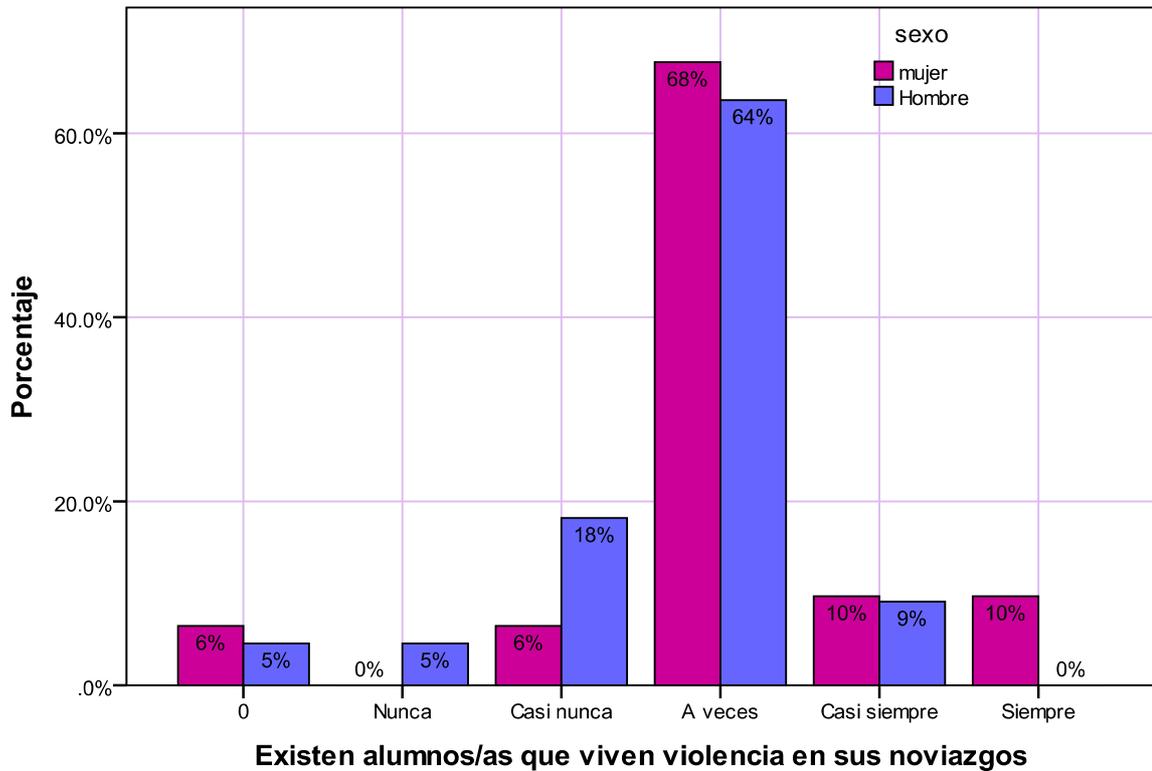


Respecto a los caso de **acoso sexual de maestros/as autoridades o administrativos hacia alumnos/as** el 59% de hombres respondió que nunca se han dado estos casos, mientras que el 58% de mujeres comparte esta postura, quienes contestan que “a veces” se ha dado esos casos son el 26% de mujeres y el 23% de hombres, el 18% de hombres y el 13% de mujeres contestaron que casi nunca se dan estos casos; el 3% de las mujeres no contestó a esta pregunta.

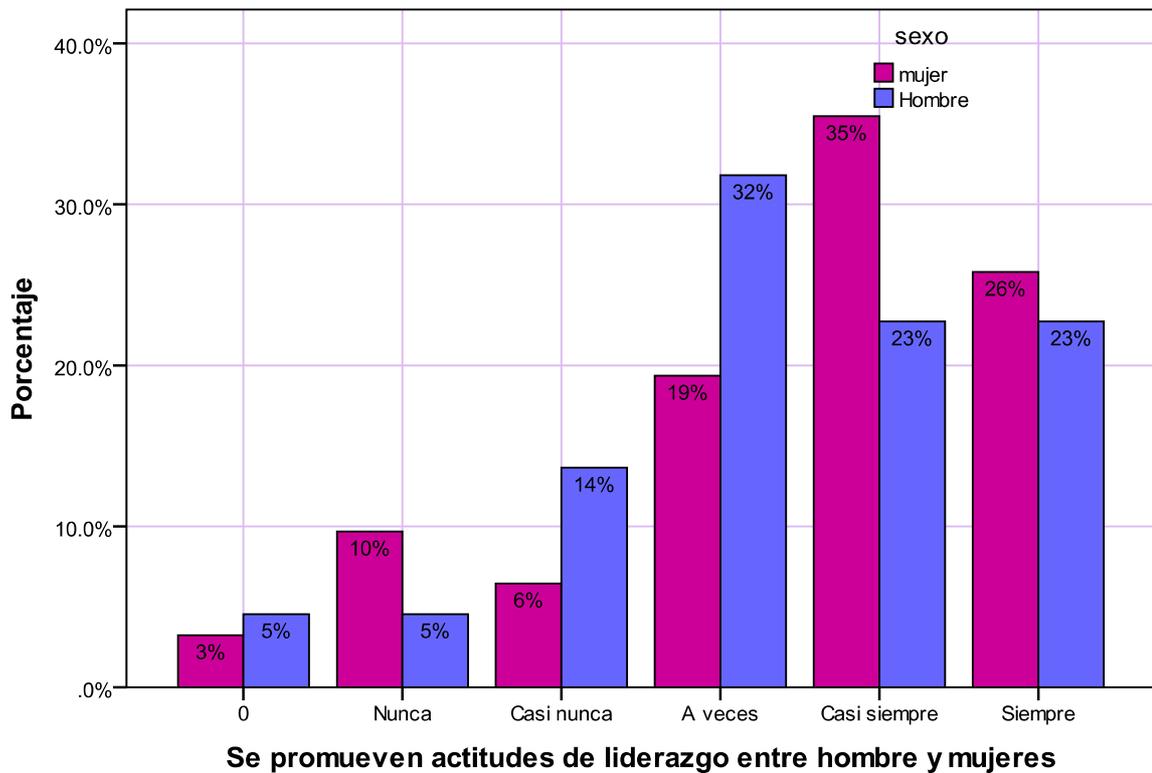


Se han presentado casos de acoso sexual de maestros/as, autoridades o administrativos hacia alumnos/as

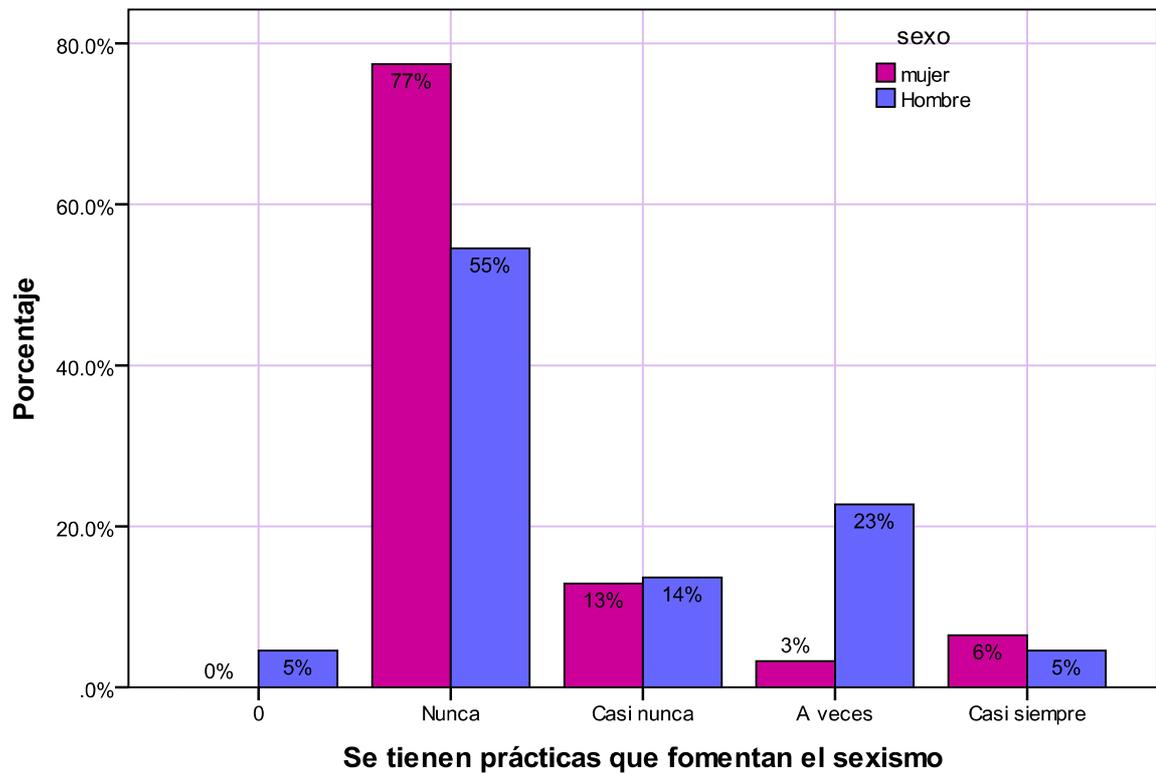
Al explorar su percepción sobre **la existencia de la violencia en el noviazgo de los alumno y alumnas**, el 68% de mujeres y el 64% de hombres consideran que “a veces” se da este tipo de relación, el 18% de los varones menciona que “casi nunca se da la violencia en el noviazgo, y el 6% de las mujeres comparte esta opinión, por otra parte el 10% de mujeres y el 9% de varones considera que casi siempre se da violencia en el noviazgo; un 10% de mujeres asegura que siempre se da violencia en el noviazgo, en tanto el 5% de los hombres considera que nunca se da violencia en el noviazgo. El 6% de mujeres y el 5% de hombres no respondieron a este cuestionamiento



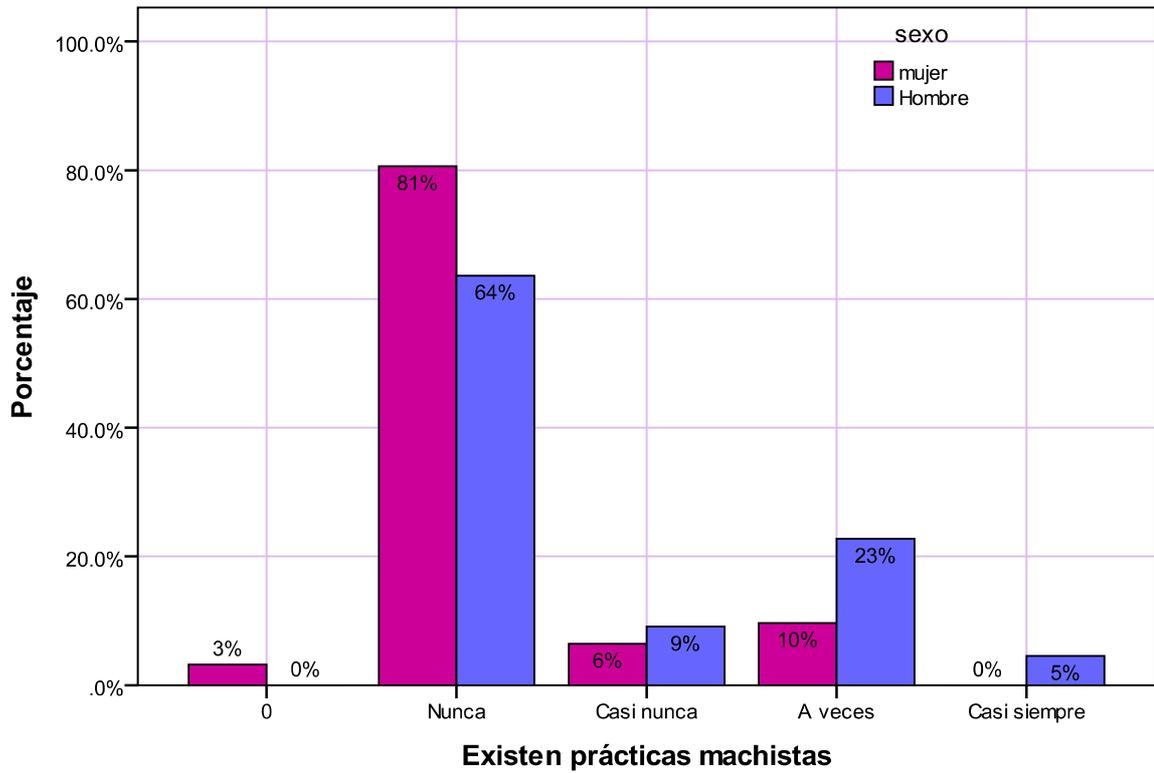
Ante la pregunta de si **se promueven por igual actitudes de liderazgo entre hombres y mujeres**, el 35% de las mujeres considera que “casi siempre” se promueven actitudes de liderazgo entre hombres y mujeres, mientras que el 23% de los hombres a quienes se les aplicó el instrumento comparte esta opinión, un 32% de los hombres considera que “a veces” se promueve estos liderazgos y solo el 19% de mujeres comparte esta opinión. Quienes aseguran que “siempre” se promueven los liderazgos, son el 26% de mujeres y el 23% de hombres. Un 14% de hombres y el 6% de las mujeres consideran que casi nunca se promueven los liderazgos, en tanto que quienes aseguran que nunca se promueven los liderazgos esta el 10% de las mujeres y un 5% de hombres. Un 5% de hombres y el 3% de mujeres no contestaron este cuestionamiento. En la siguiente gráfica se pueden observar los resultados:



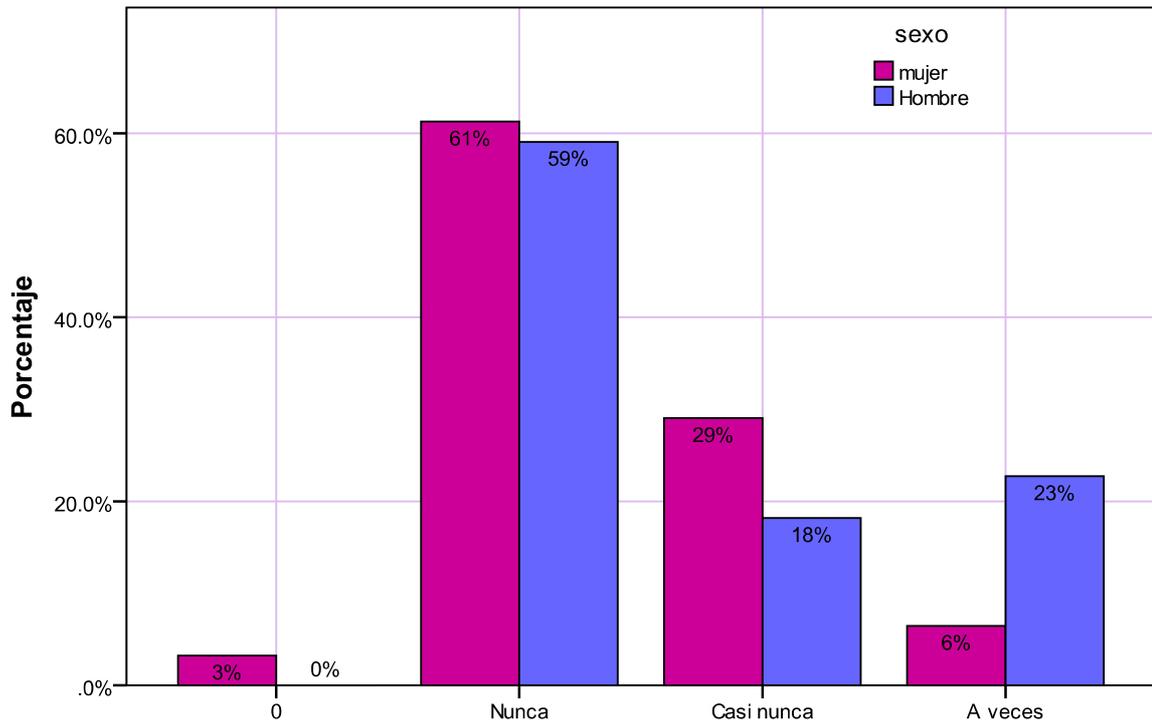
Sobre la **existencia de prácticas que fomentan el sexismo**, el 77% de las mujeres consideran que “nunca” se presentan, el 55% de los hombres comparte esta opinión, por su parte un 23% de hombres mencionó que “a veces” se tienen este tipo de prácticas y solo un 3% de mujeres comparte esta opinión, quienes consideran que “casi nunca” se da estas prácticas son un 14% de hombres y un 13% de mujeres, el 6% de mujeres y el 5% de hombres considera que casi siempre se dan estas prácticas. El 5% de los hombres no contestó esta parte del instrumento.



Al explorar sobre la **existencia de prácticas machistas dentro de la institución**, el 81% de las mujeres a quienes se les aplicó el instrumento consideran que “nunca” se presentan prácticas machistas, el 64% de hombre respondió de esta forma, 23% de los varones considera que “a veces” se dan las prácticas machistas, 10% de mujeres comparte esta opinión el 9% de los hombres y el 6% de las mujeres consideran que “casi nunca” se dan prácticas machistas. Por su parte el 5% de hombres menciona que “casi siempre” hay prácticas machistas, el 3% de las mujeres no respondió esta parte del instrumento. Esto se observa en la siguiente gráfica:

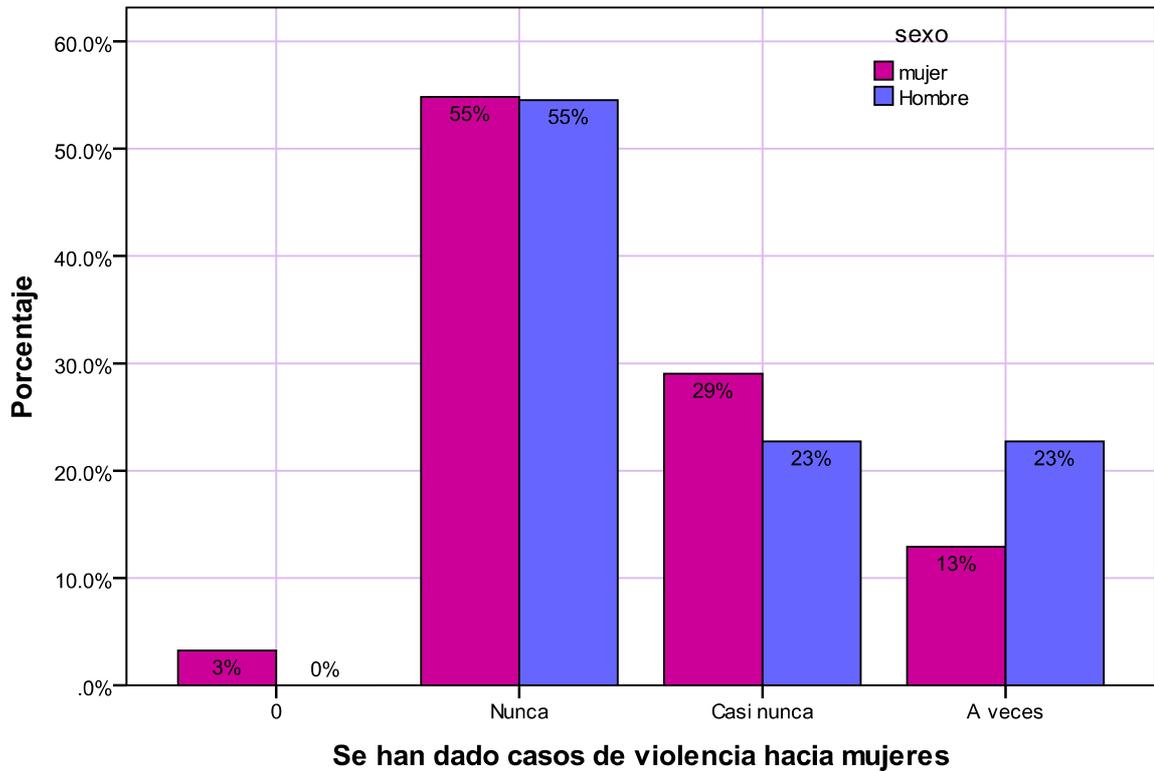


Al sondear la **existencia de violencia hacia hombres**, el 61% de mujeres y el 59% de hombres encuestados, considera que “nunca” se han dado estos casos, el 29% de mujeres considera que “casi nunca” se presenta violencia hacia hombres solo un 18% comparte esta opinión, en cambio el 23% hombres y un 6% de mujeres considera que “a veces” se dan estos casos. El 3% de mujeres, no respondió a este cuestionamiento.

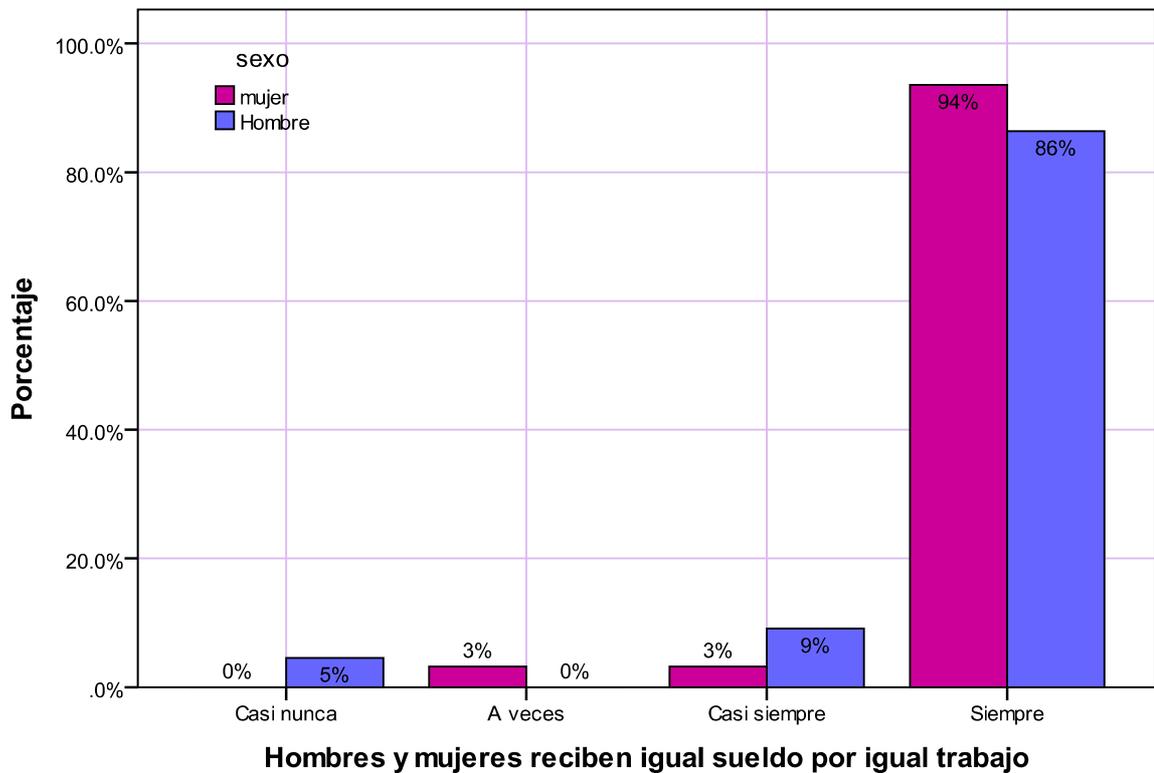


Se han dado casos de violencia hacia hombres

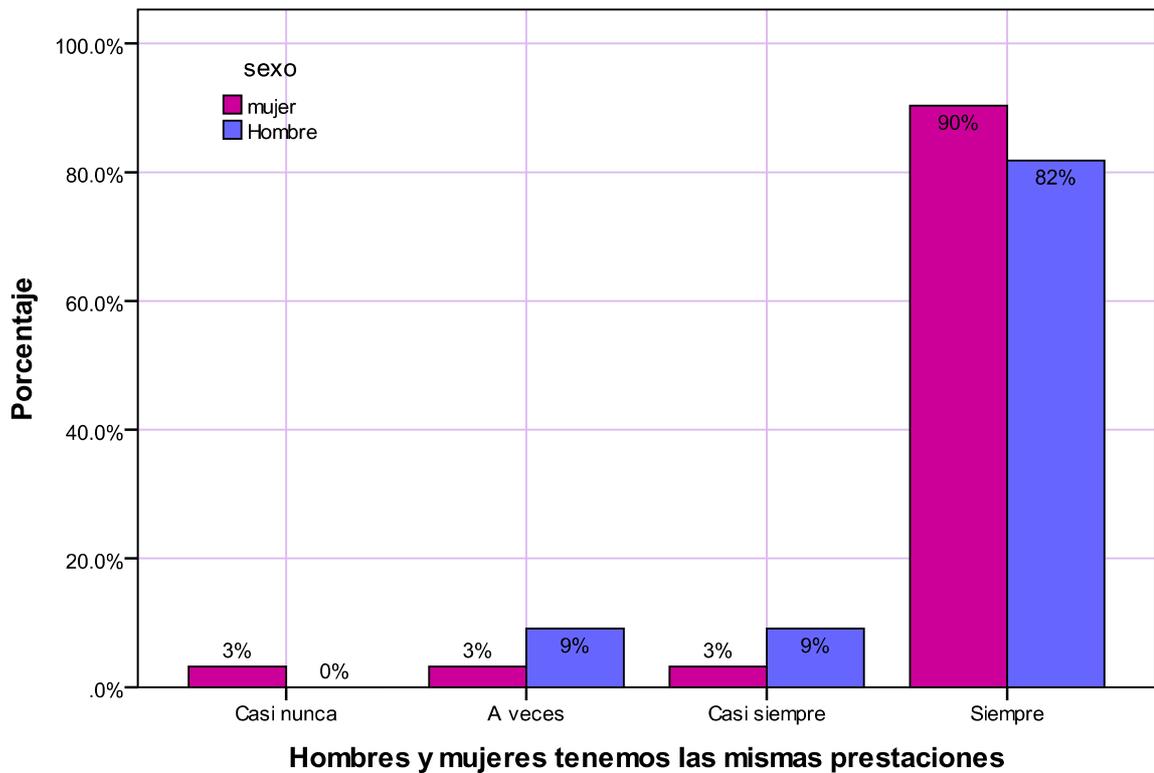
En cuanto a la **existencia de violencia hacia las mujeres** el 55% de mujeres y el mismo porcentaje de hombres mencionan que nunca se ha dado violencia dirigida hacia mujeres, por su parte un 29% de mujeres y el 23% de hombres considera que casi nunca se ha presentado un caso de estos, el 23% de hombres y un 13% de mujeres consideran que “a veces” se han presentado caso de violencia hacia las mujeres. El 3% de las mujeres participantes no respondieron a este cuestionamiento.



Sobre la **igualdad de las retribuciones económicas (sueldo) para hombres y mujeres**, el 94% de mujeres y el 86% de hombres consideran que “siempre” se da en igualdad, mientras que el 9% de hombres y el 3% de mujeres consideran que casi siempre el pago de sueldo se da en igualdad, un 3% de mujeres considera que “a veces” el sueldo de hombres y mujeres es igual; y el 5% de hombres considera que casi nunca se da en igualdad el pago de salarios (ver gráfico):



En relación con las **prestaciones que tienen hombres y mujeres en la institución**, el 90% de mujeres y el 82% de hombres consideran que siempre hay igualdad en las prestaciones, el 9% de hombres y el 3% de mujeres consideran que “casi siempre” son las mismas prestaciones para hombres y mujeres, mientras que 9% de hombres y el 3% de mujeres creen que “a veces” se dan prestaciones iguales entre hombres y mujeres. Por último el 3% de mujeres considera que “casi nunca” se tienen las mismas prestaciones entre hombres y mujeres. Esto se puede apreciar en la siguiente gráfica:



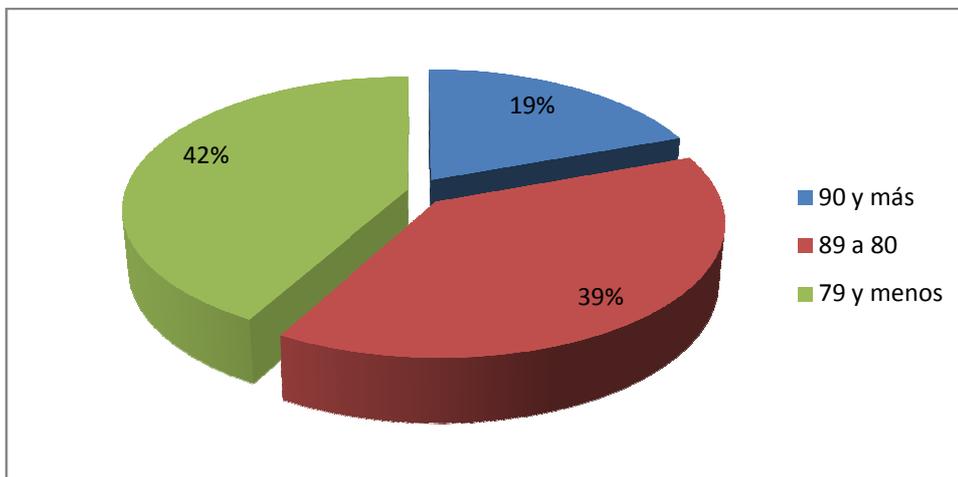
Otro aspecto que se indaga en la encuesta fue conocer si desde la percepción de los/as encuestados/as **consideran que dentro del plan de estudios de su centro educativo existen materias sobre perspectiva de género**, al respecto, un 61% de mujeres y un 50% de hombres, mencionan que siempre hay materias en las que se habla de temas relacionados con la perspectiva de género, a esto un 27% de varones y el 26% de mujeres contestaron que “casi siempre” se dan materias con estas temáticas, un 14% de varones y el 10% de mujeres consideran que a veces se dan materias con temas relacionados con el género. Un 5% de varones, considera que casi nunca se dan estas materias. Por su parte el 5% de hombres y un 3% de mujeres consideran que “nunca” se dan estas materias.

Resultados de:

“Escala de Actitudes hacia el género entre personal de la Universidad Autónoma de Yucatán

El puntaje de ésta prueba fue calculado a partir de una regla de 3, con la que se obtienen puntajes del 0 al 100, siendo 100 la mayor calificación y la cual indica un mayor acuerdo o mejor actitud con situaciones o posturas más equitativas y/o igualitarias entre sexos, y un menor acuerdo con situaciones inequitativas, machistas o violentas. En la gráfica siguiente podemos observar la distribución porcentual de los puntajes obtenidos.

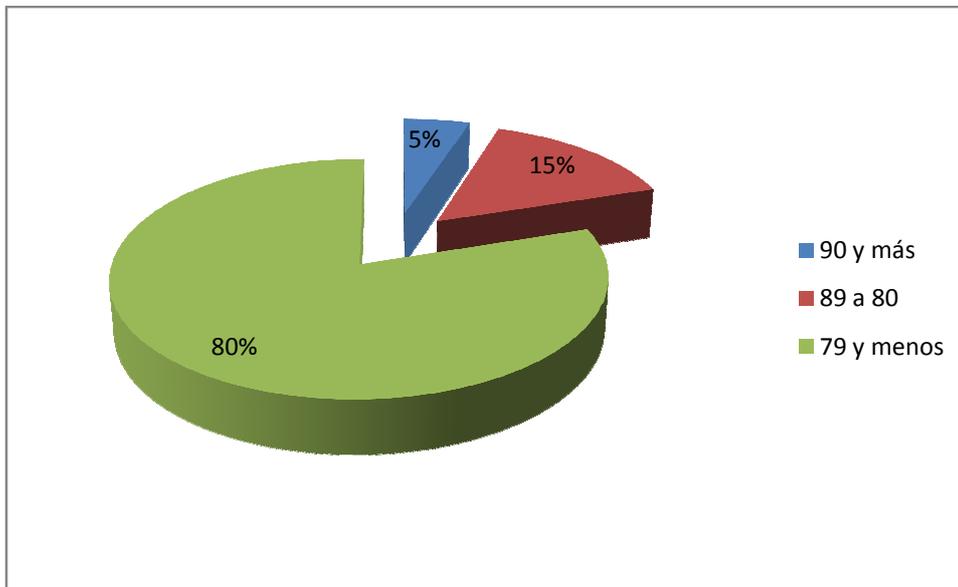
Gráfica 7. Escala de actitud sobre género. Distribución porcentual de mujeres.



En la gráfica anterior se encontró que el 42% de mujeres obtuvieron 79 puntos o menos, mientras que el 39% se ubicó en el rango de entre los 80 y 89 puntos y el 19% restante, obtuvo 90 o más puntos en la escala. Las mujeres en su conjunto

obtuvieron un promedio de 80 puntos. Esto significa que el mayor porcentaje de mujeres tiene actitudes positivas hacia la equidad de género.

Gráfica 8. Escala de actitud sobre género. Distribución porcentual de hombres



Por su parte, de los hombres que contestaron la Escala de actitudes sobre género, un 80% de ellos obtuvo 79 o menos, un 15% de ellos se ubica en el rango de 80 a 89 puntos, mientras que solo el 5% obtuvo puntajes de 90 y más.

Los puntajes obtenidos por los hombres a quienes se les aplicó la escala de actitudes sobre género, obtuvieron un mínimo de 62 puntos y un máximo de 99 puntos, teniendo un promedio de 75 puntos.

La comparación entre los puntajes de hombres y mujeres indica que un menor porcentaje de hombres que de mujeres tienen actitudes a favor de la equidad y la igualdad entre los sexos.

Resultado del Diagnóstico entre Alumnos/as

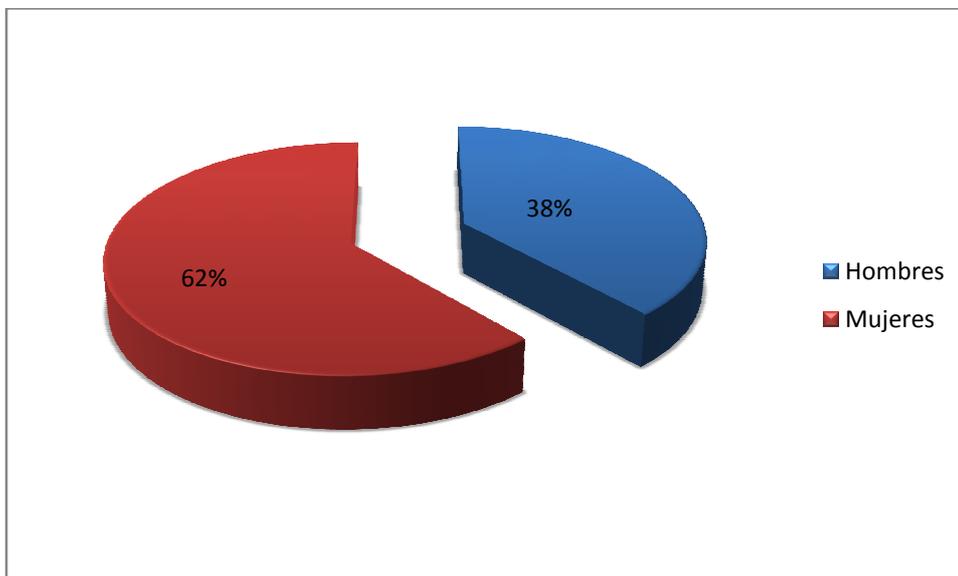
Consideraciones previas

El grupo de estudiantes que participó en el proyecto fluctuó durante el desarrollo del mismo. El total de personas que entraron en esta comparativa fue de 47, que es el número de alumnos y alumnas que permanecieron en el proyecto y contestaron la batería de instrumentos previa y posteriormente a la capacitación. Asimismo, hay que señalar que se descartaron instrumentos con un porcentaje mayor a 10% de no respuesta.

Datos sociodemográficos y escolares

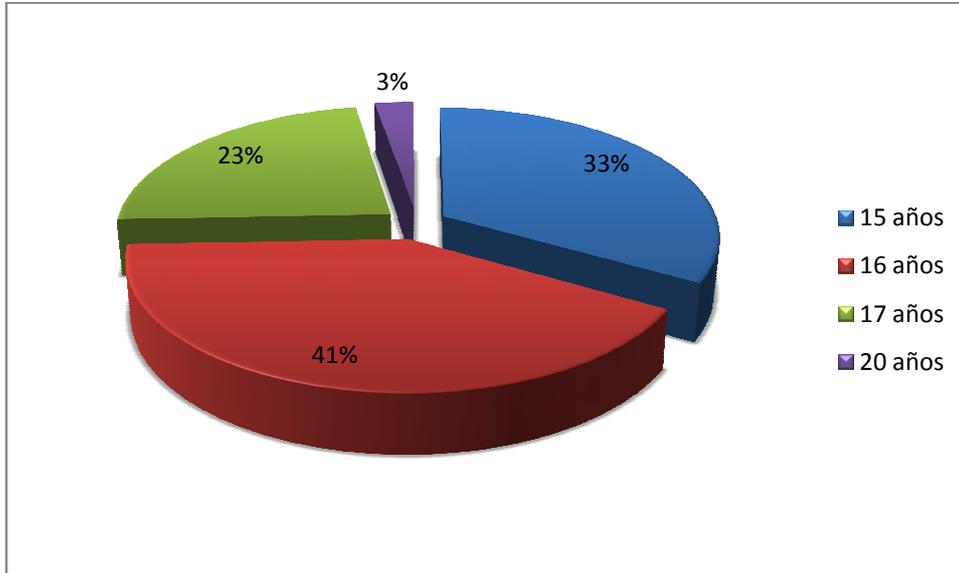
Del total de 47 personas que conforma la muestra, el 62% son mujeres y el 38% son hombres. Dicha proporción se ilustra en la gráfica siguiente.

Gráfica 9. Proporción por sexo de la muestra. Alumnos y alumnas de las preparatorias de la Universidad Autónoma de Yucatán.



Respecto a las edades de las y los adolescentes que participaron van de los 15 a los 20 años. Las proporciones por edad de los alumnos que conformaron la muestra se presentan en la gráfica siguiente.

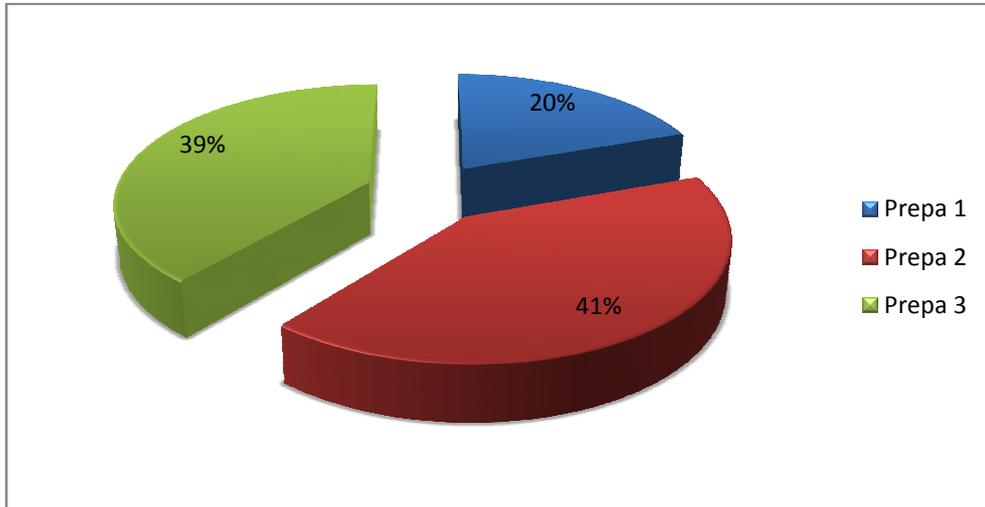
Gráfica 10. Edad de los y las participantes del proyecto. Estudiantes de la Universidad Autónoma de Yucatán.



De las personas de 15 años, el 54% son hombres, y el 46% son mujeres, de las chicas y chicos de 16 años, se encontró que el 75% son mujeres y el 25% son varones, por su parte de quienes cuentan con 17 años, el 56% son mujeres, mientras el 44% son varones, mientras que las y los jóvenes de 20 años el 100%, son mujeres.

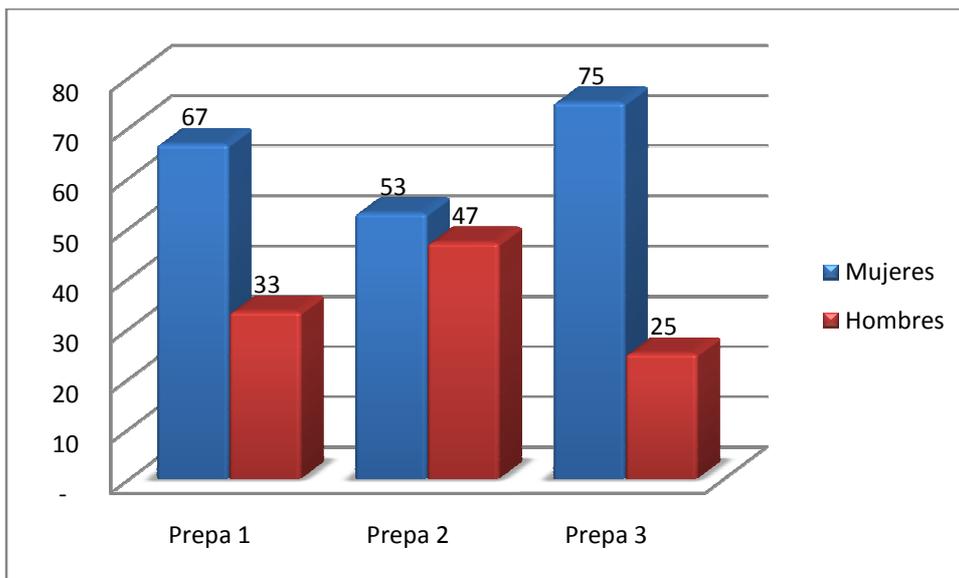
Como podemos observar en la gráfica siguiente, la mayor parte de las personas encuestadas provenían de la Preparatoria 2 (41%), el 39% de la Preparatoria 3 y solo el 20% de la Preparatoria 1.

Gráfica 11. Proporción por Preparatoria de adscripción. Alumnos y alumnas de las preparatorias de la Universidad Autónoma de Yucatán.



De los y las adolescentes de la prepa 1 el 67% son varones mientras que el 33% son mujeres, mientras en la prepa 2, la participación de varones fue del 53% y un 47% de mujeres, por último, en la prepa 3 el 75 % de las participante fueron mujeres, mientras que el 25% son hombres de este plantel. (ver gráfica 4)

Gráfica 12. Distribución por preparatoria de hombres y mujeres encuestadas. Alumnos y alumnas de la Universidad Autónoma de Yucatán.



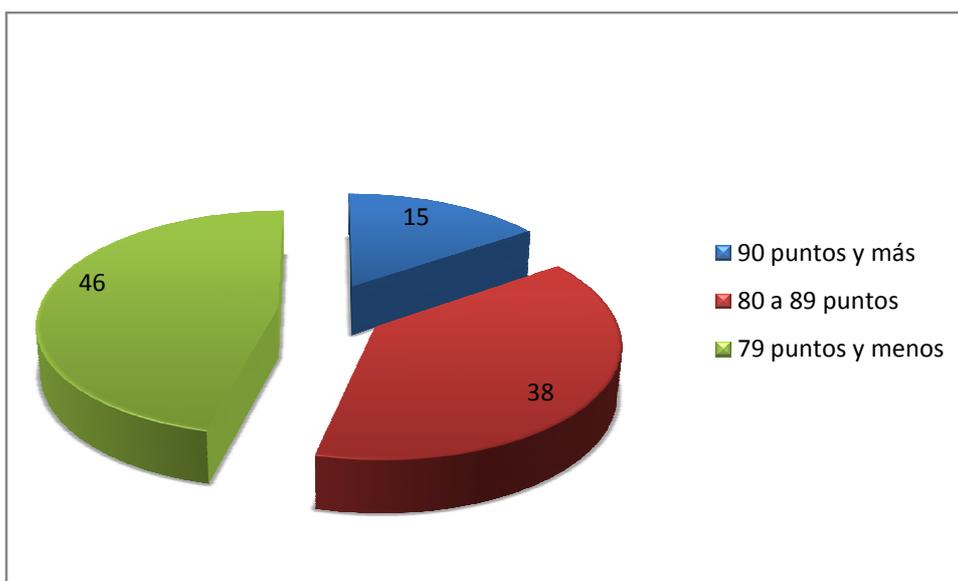
Resultados de “Encuesta sobre Conocimientos sobre género” entre alumnos/as de tres preparatorias de la UADY

Respecto al nivel de conocimientos sobre género que se exploró en el presente diagnóstico, podemos encontrar en la gráfica posterior la distribución porcentual de los puntajes obtenidos en los instrumentos.

Cabe mencionar que el puntaje fue calculado a partir de una regla de 3, con la que se obtienen puntajes del 0 al 100, siendo 100 la mayor calificación y la cual indica la mayor proporción de conocimientos respecto al género según el presente cuestionario.

Al analizar la calificación global de la aplicación pretest, es decir antes de iniciar el curso de sensibilización sobre temáticas vinculadas al género en el que participaron los y las estudiantes evaluados/as, encontramos que el puntaje mínimo es de 60 y el máximo de 93 puntos, con un promedio de 79 puntos. En la gráfica siguiente podemos observar la distribución porcentual de los puntajes, agrupados en bloques de 90 puntos y más, 89 a 80 puntos y 79 puntos y menos.

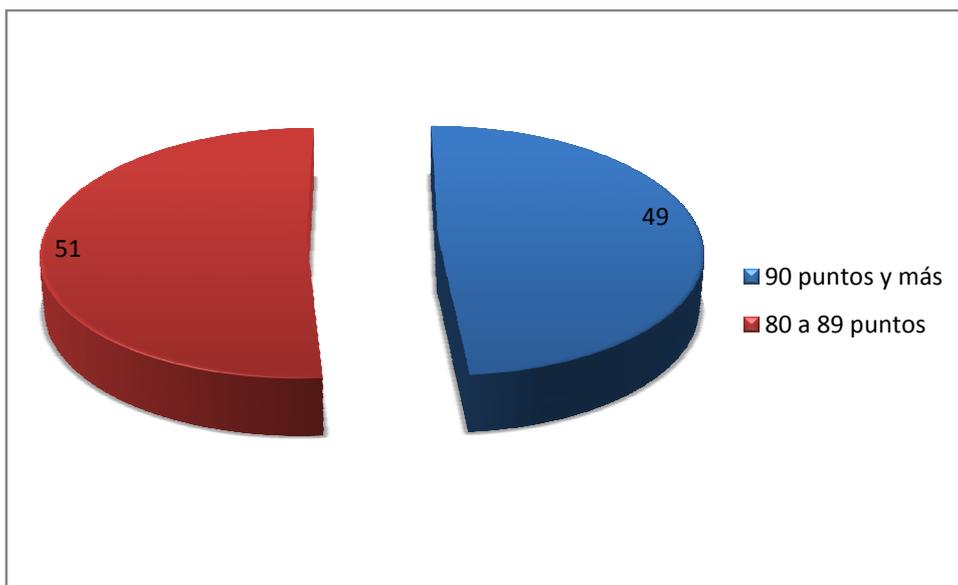
Gráfica 13. Nivel de conocimientos en la aplicación pretest. Distribución porcentual. Alumnos y alumnas de la Universidad Autónoma de Yucatán.



Se encontró que en la evaluación previa, el 46% obtuvo menos de 79 puntos, el 38% obtuvo entre 80 y 89 puntos en tanto, sólo un 15% obtuvo 90 puntos o más, que indica un conocimiento óptimo sobre temas relacionados con el género.

En la aplicación Post-Tes del mismo cuestionario sobre conocimientos, es decir la aplicación que se hizo al término del proceso de capacitación, se encontró un incremento de 20 puntos de la calificación mínima al comparar con el pretest, de 60 a 80 puntos. Se mantiene el puntaje máximo con 93 puntos y se subió 10 puntos en promedio, siendo 89 puntos contra los 79 del pretest. En la gráfica siguiente se presenta la distribución porcentual de dichos resultados.

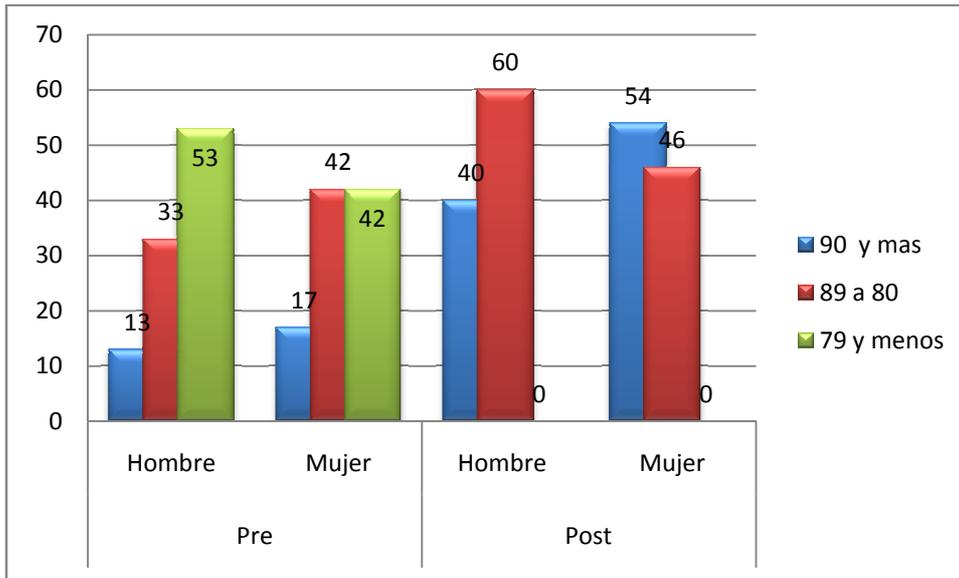
Gráfica 14. Nivel de conocimiento obtenido en el post test. Alumnos y alumnas de la Universidad Autónoma de Yucatán.



Los resultados anteriores nos indican que como resultado del proceso de capacitación al que fueron expuestos los/as estudiantes de las tres preparatorias de la UADY, aumento significativamente su nivel de conocimientos sobre temas vinculados al género.

En la gráfica siguiente se realiza un comparativo de los resultados obtenidos en la exploración previa y posterior a la capacitación referente al nivel de conocimientos de temas relacionados con el género.

Gráfica 15. Distribución de puntaje sobre la actitud hacia el género. Comparación entre hombres y mujeres. Estudiantes de la Universidad Autónoma de Yucatán.



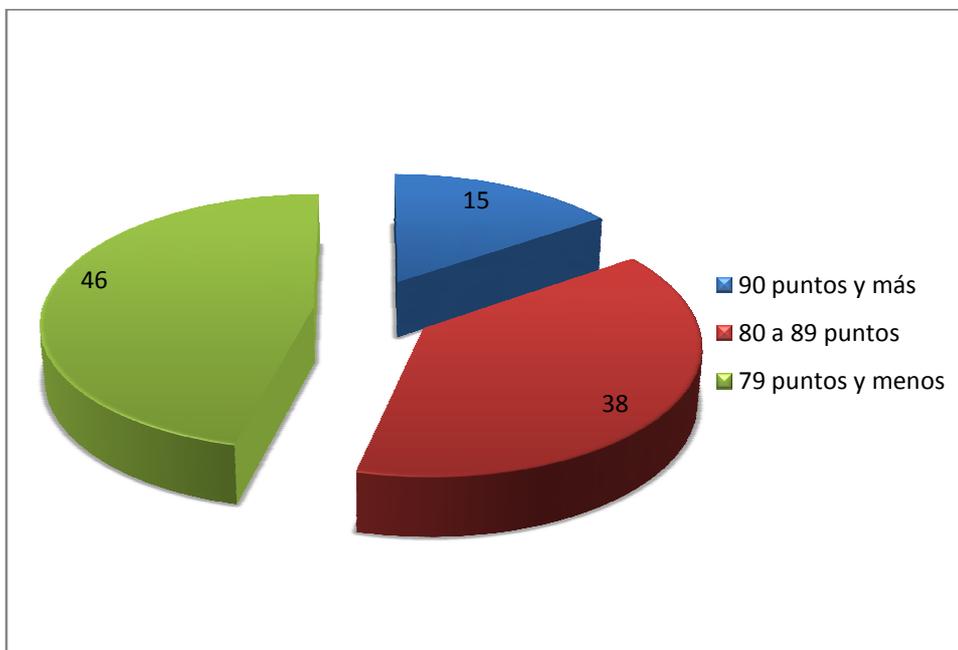
Respecto a la gráfica anterior vale la pena resaltar el elevado porcentaje de hombres y de mujeres con puntajes inferiores a 79, indicando un conocimiento limitado respecto a las temáticas de género. Sin embargo, se observa claramente en el post test el incremento de dicha puntuación después de la capacitación proporcionada por el Instituto de Equidad de Género en Yucatán.

La significancia estadística del incremento en el nivel de conocimientos sobre género fue estimada a partir de la t de Student, encontrándola estadísticamente significativa a un 99% de confianza.

Resultados en Escala de Actitudes sobre el género entre alumnos de tres preparatorias de la UADY

El puntaje, al igual que los conocimientos de género, fue calculado a partir de una regla de 3, con la que se obtienen puntajes del 0 al 100, siendo 100 la mayor calificación y la cual indica un mayor acuerdo o mejor actitud con situaciones o posturas más equitativas y/o igualitarias entre sexos, y un menor acuerdo con situaciones inequitativas, machistas o violentas. En la gráfica siguiente podemos observar la distribución porcentual de los puntajes obtenidos.

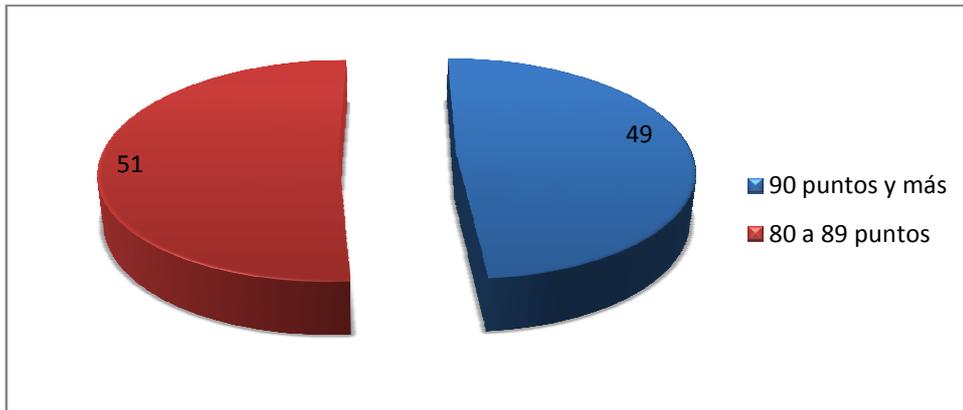
Gráfica 16. Aplicación pretest en actitudes sobre el género. Alumnos y alumnas de la Universidad Autónoma de Yucatán.



El cambio en dichas proporciones a partir de la capacitación es importante. 46% de las personas en la aplicación pretest obtuvieron puntajes de 79 o menos, y en cuanto a la evaluación posterior a la capacitación se encontró un incremento en los puntajes, no

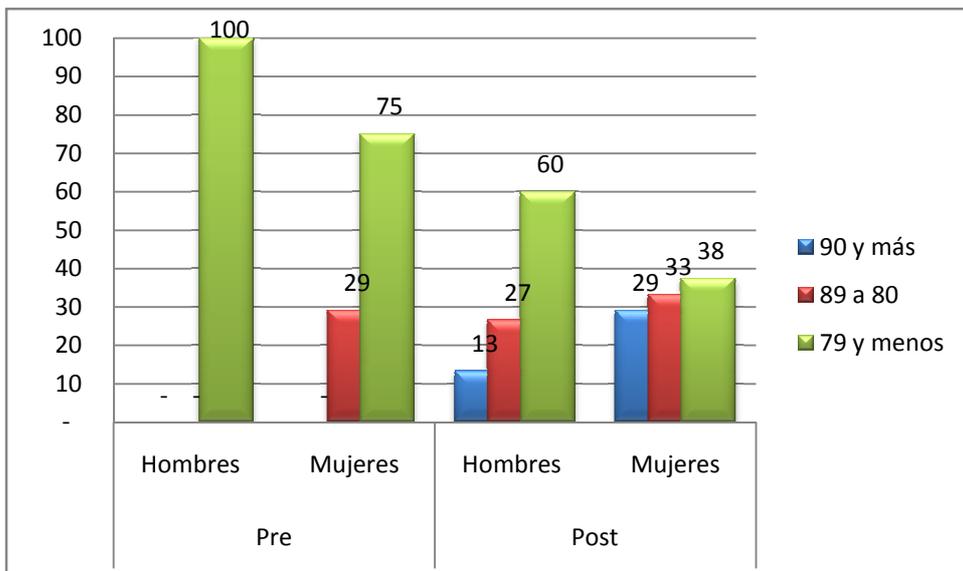
habiendo resultados menores a 79 puntos, el 51% obtuvo entre 80 y 89 puntos, mientras que el 49% alcanzó los noventa puntos o más. (Ver gráfica siguiente)

Gráfica 17. Aplicación post test en actitudes sobre el género. Alumnos y alumnas de la Universidad Autónoma de Yucatán.



Para una mejor apreciación del comportamiento de esta variable, se presenta la gráfica núm. 10.

Gráfica 18. Distribución de puntaje sobre la actitud hacia el género. Comparación entre hombres y mujeres. Estudiantes de la Universidad Autónoma de Yucatán.



De la gráfica anterior cabe resaltar que el 100% de los hombres tuvo 79 o menos puntos, lo que significa que previo a la capacitación expresaban más acuerdo con situaciones asociadas a la inequidad y desigualdad que con aquellas que promueven



situaciones igualitarias y equitativas. En otros términos, estaban de acuerdo o aprobaban conductas machistas, discriminatorias o violentas. No obstante, en la medición de actitudes que se realizó posterior al proceso de capacitación sobre género es posible observar que este 100% de hombres que sostenían actitudes a favor de la inequidad disminuyó al 60%. El 40% de hombres que dejaron de sostener estas posiciones adoptaron actitudes que se pueden calificar de buenas y óptimas en lo que a igualdad u equidad entre los géneros se refiere.

En lo que se refiere a las estudiantes, el porcentaje de mujeres que sostenían acuerdo con actitudes de inequidad también disminuyó como resultado de la capacitación en la que participaron, pasando de un 75% a un 38%. Asimismo, posterior al curso emergió un grupo de jóvenes con actitudes óptimas en lo que a la promoción de la equidad y la igualdad se refiere.

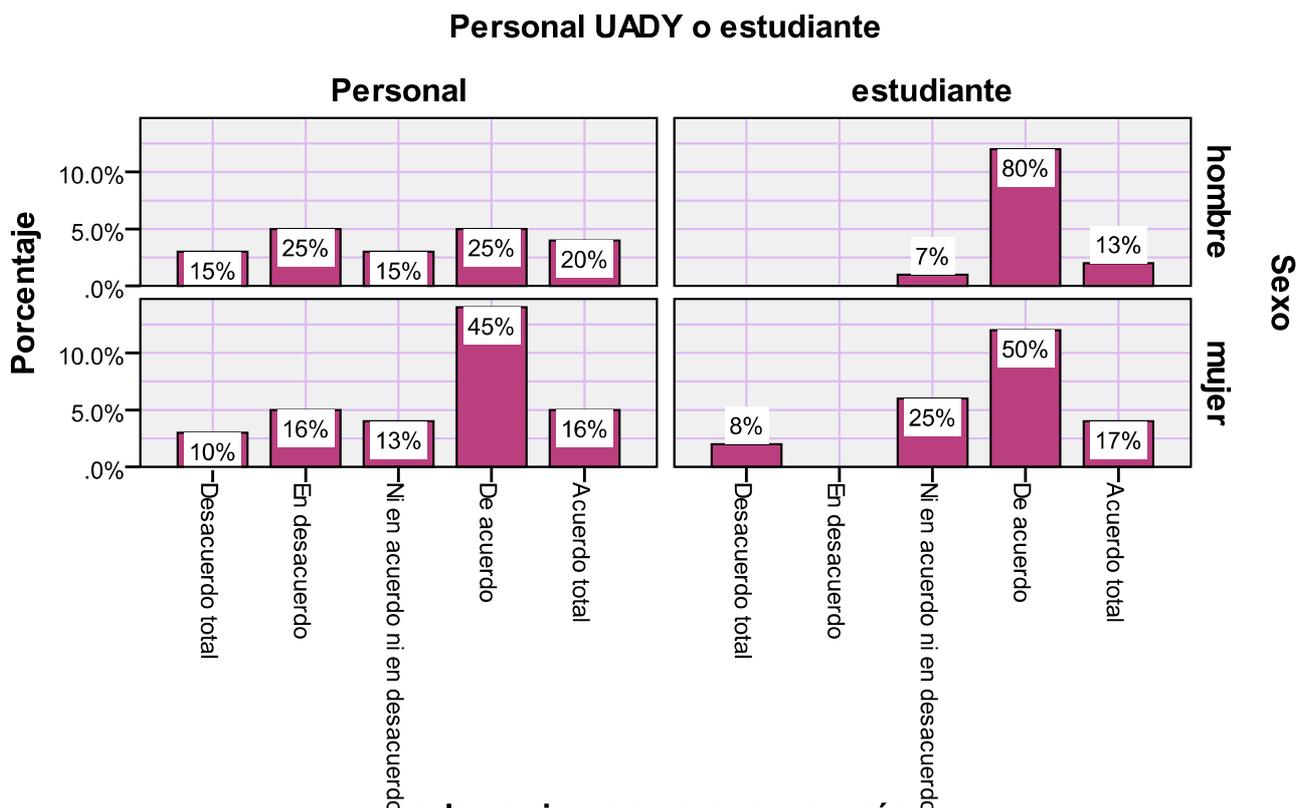
En suma, tanto en lo que se refiere al nivel de conocimientos sobre género como en el de actitudes, se registran variaciones significativas en las puntuaciones alcanzadas previo al curso de capacitación y posterior a este, tanto en hombres como mujeres, siendo en ambos casos mejores en lo que al ideal de conocimientos y actitudes relacionadas al género se refiere. Lo que lleva a concluir que el curso impartido por el Instituto para la Equidad de Género en Yucatán está cumpliendo adecuadamente sus objetivos, en tanto que brinda mayores conocimientos y promueve la reflexión y adopción de actitudes a favor de la equidad e igualdad entre los sexos. Para medir si los cambios registrados en la medición Pre y Post se utilizó la prueba t de Student para una sola muestra, con un intervalo de confianza del 99%.

Resultados comparativos entre personal y estudiantes en la Escala de Actitudes sobre el Género

En este apartado, se presentan, gráficas por paneles de las afirmaciones más representativas que se exploraron en la Escala de Actitudes sobre el género, que se aplicó tanto a estudiantes como a personal, de uno y otro sexo, de las tres preparatorias de la UADY. Esto con el objetivo de presentar simultánea y

comparativamente el comportamiento de las actitudes de las personas entrevistadas, dividiéndolas por sexo y por categoría de análisis, es decir, personal y estudiantes de preparatoria. Se opta por esta presentación dado que resulta útil para observar a simple vista las similitudes y diferencias de los grupos estudiados. Cada gráfica puede analizarse de manera independiente, y el 100% en cada una de ellas corresponde al número total de personas con ese sexo y categoría. La presentación se irá haciendo indicando, en cada caso, la afirmación explorada

1. Por su naturaleza, las mujeres se preocupan más que los varones, por el hogar y el cuidado de los hijos

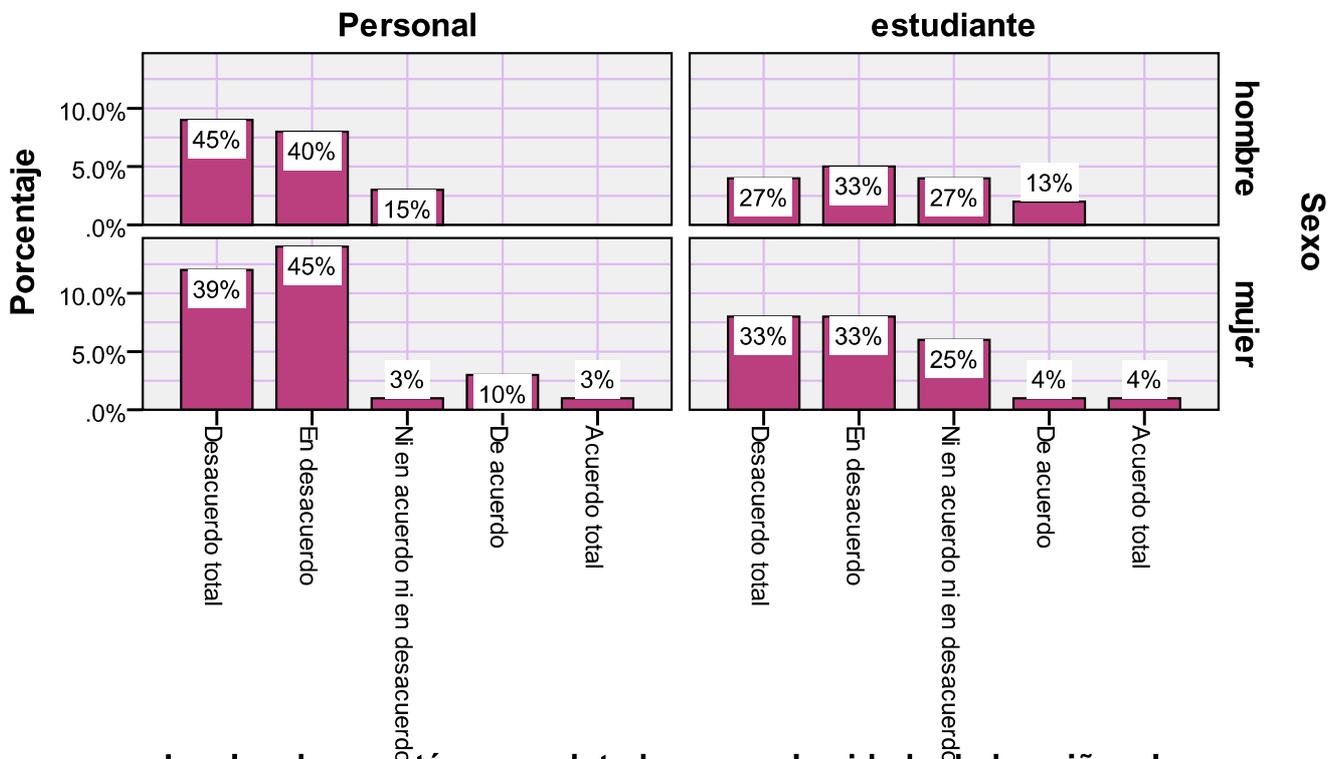


En el conjunto de gráficas anterior podemos observar que la mayor parte de la proporción de mujeres, tanto estudiantes como personal y los estudiantes hombres están de acuerdo en que la mujer por naturaleza, se preocupa más que el varón por el hogar y el cuidado de los hijos. Entre los profesores varones las respuestas van del acuerdo total al desacuerdo total en proporciones similares, en tanto que es notable

que 8 de cada 10 de los estudiantes varones estén prácticamente de acuerdo con dicha afirmación.

2. Los hombres están poco dotados para el cuidado de los niños, los enfermos y los ancianos

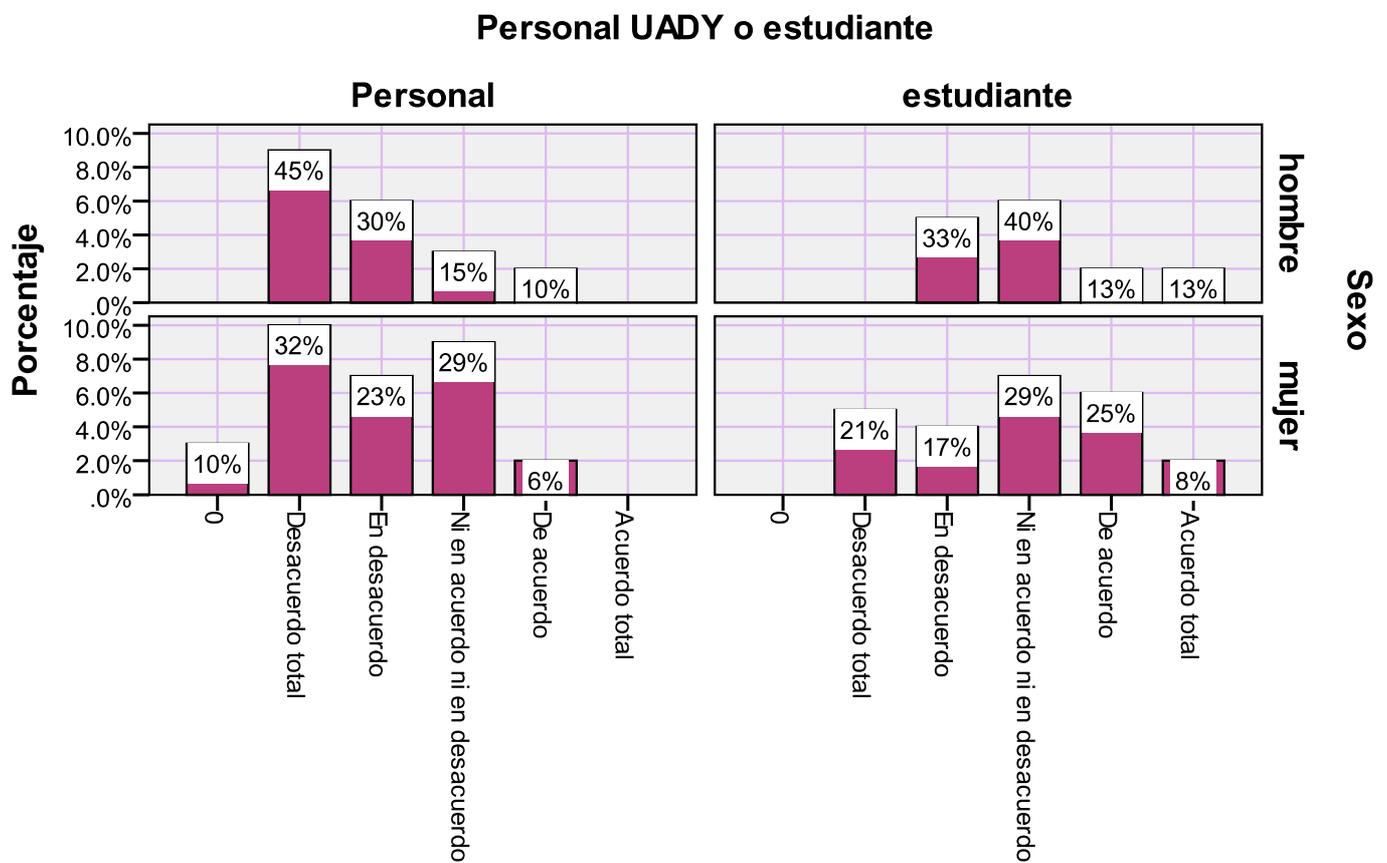
Personal UADY o estudiante



Las gráficas anteriores presentan un comportamiento de variables interesante. Las estudiantes y el personal hombre y mujer en su mayoría están en desacuerdo con la afirmación “Los hombres están poco dotados para el cuidado de los niños, los enfermos y los ancianos”. Resalta que de las pocas personas que señalan un “acuerdo total” con esa afirmación, todas son mujeres. Así aunque este porcentaje es bajo, 3% entre mujeres empleadas y 4% entre estudiantes, no deja resultar significativo que sean las mujeres, más que los hombres, quienes sigan justificando las diferencias en el tiempo que mujeres y hombres destinan al cuidado de terceros a

aspectos de tipo determinista, poco modificables, que como resultado de la cultura y la educación, que los hace más flexibles y con posibilidades de ser modificados.

3. Como jueces, los hombres son más imparciales que las mujeres



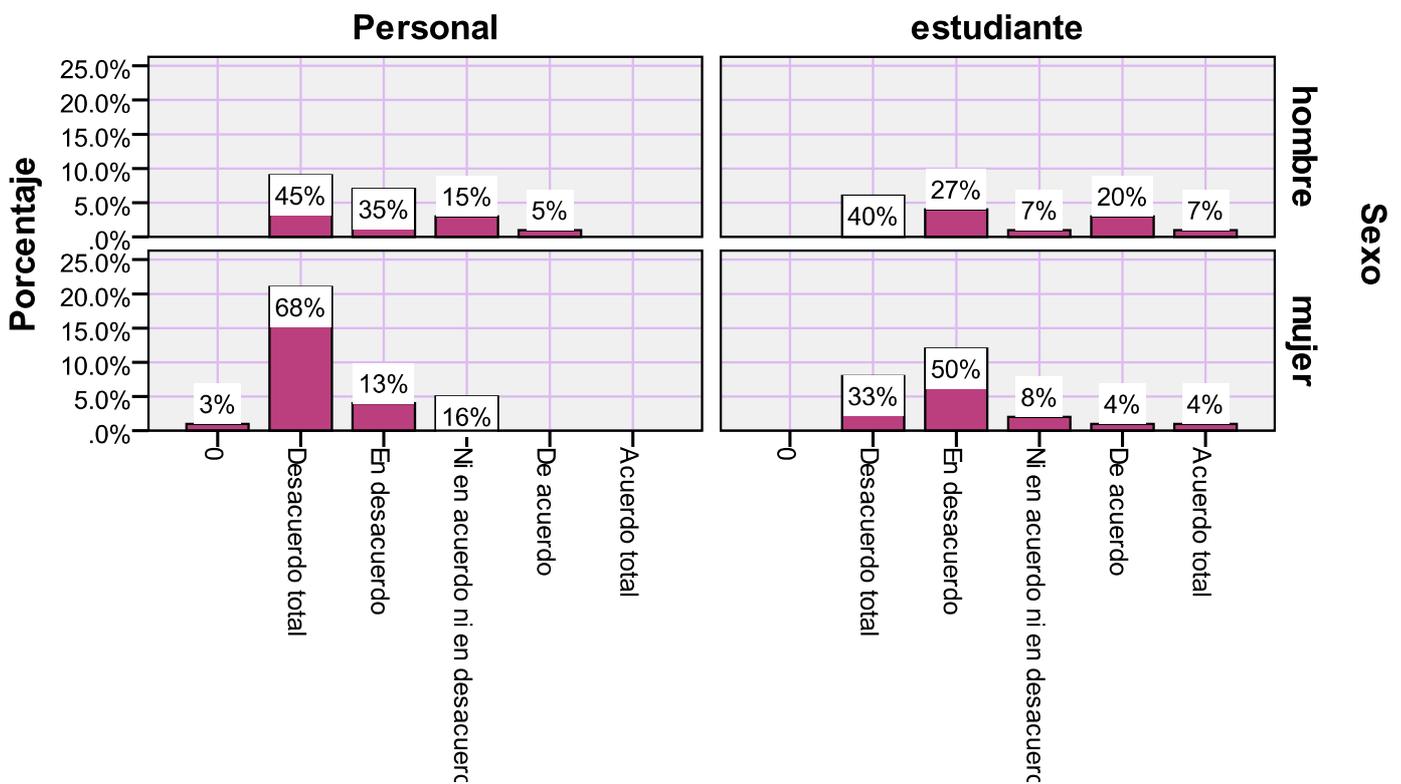
Ante la frase de si los jueces varones son más imparciales que las mujeres las personas encuestadas dependiendo de su posición, personal o estudiante, tienen actitudes diferentes. Entre el personal, el 45% de los hombres y 32% de las mujeres está en desacuerdo total con ésta frase, contra el 21% de las estudiantes y 0% de los estudiantes varones.

Resalta que 13% de los estudiantes varones y 8% de las estudiantes mujeres estuviesen de “acuerdo totalmente” con la afirmación, en contraste, nadie del personal

estuvo de acuerdo totalmente con la frase, únicamente el 10% de los varones y 6% de las mujeres pertenecientes al personal de la UADY estuvo de acuerdo a secas.

4. Si una mujer no está casada, ni vive en pareja es porque no ha encontrado a nadie que se enamore de ella

Personal UADY o estudiante

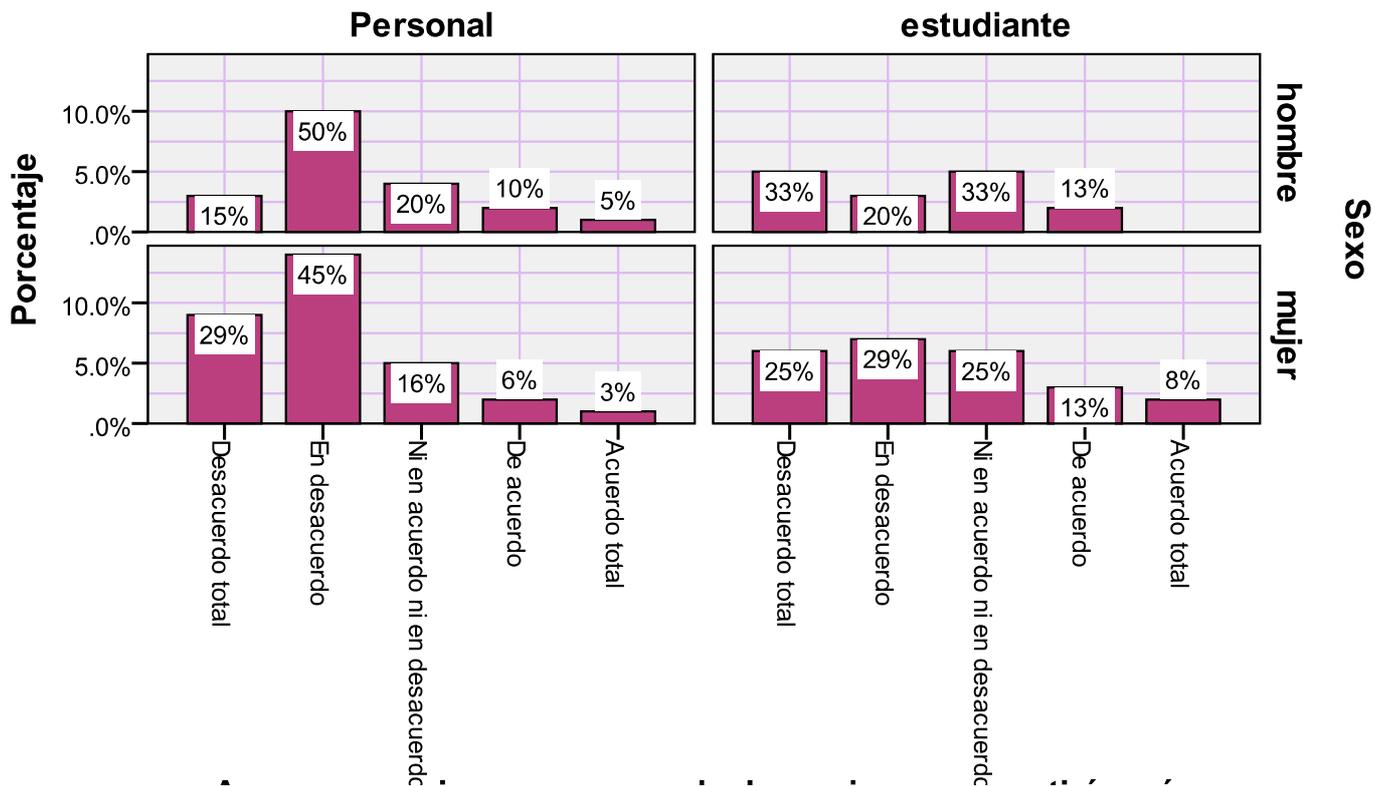


La mayor parte de las personas encuestadas está en desacuerdo o desacuerdo total con la frase “Si una mujer no está casada, ni vive en pareja es porque no ha encontrado a nadie que se enamore de ella”, casi 7 de cada 10 mujeres del Personal de la UADY están en desacuerdo total, contra poco más de 3 de cada 10 alumnas. Por otro lado, en los varones 4 de cada 10 está en desacuerdo total con la afirmación.

Cabe resaltar que sólo en el alumnado se encontraron personas que estuviesen de acuerdo totalmente con la frase (7% de alumnos y 4% de alumnas), mientras que únicamente el 5% de los varones del personal está de acuerdo a secas con la afirmación.

5. Aunque no quieran reconocerlo, las mujeres se sentirán más atraídas por hombres fuertes, toscos y viriles

Personal UADY o estudiante



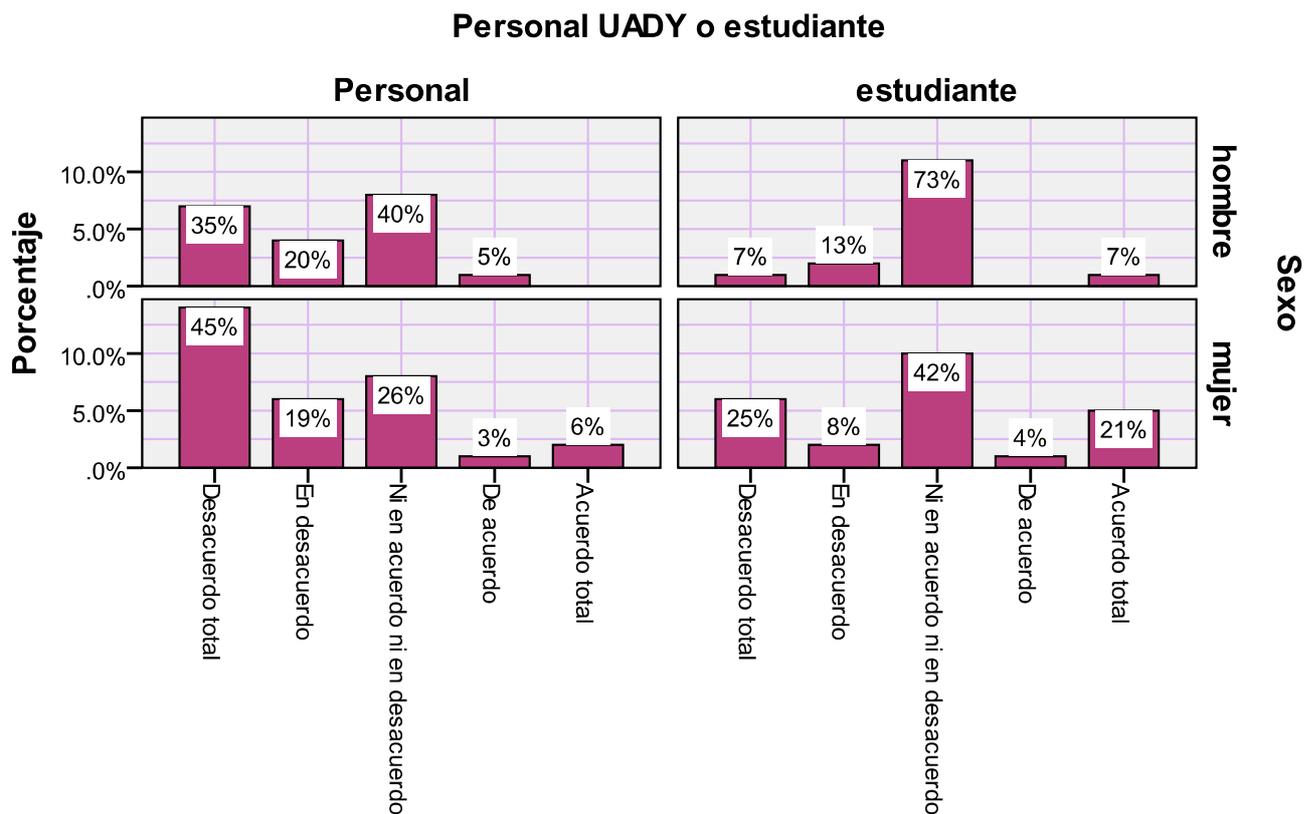
Ante la frase “aunque no quieran reconocerlo, las mujeres se sentirán más atraídas por hombres fuertes, toscos y viriles” se marcan diferencias entre estudiantes y personal. 1 de cada 2 varones y 2 de cada 9 mujeres del personal están en desacuerdo con dicha afirmación, mientras que 15% de los varones y 29% de las mujeres está en total desacuerdo con ello.

Dichos resultados contrastan con lo reportado por los y las estudiantes, ya que 33% de los varones y 25% de las mujeres reportan estar en total desacuerdo, mientras que se encuentran en desacuerdo 20% de los varones y 29% de las mujeres.

Resalta el hecho de que en esta frase tanto entre el personal como entre las estudiantes, hay quienes están totalmente de acuerdo con ella. Un 8% de las

estudiantes, un 3% de mujeres y 5% de hombres del personal de las prepas de la UADY. Esto último nos remite a la necesidad de generar una seria reflexión entre estudiantes y personal acerca de los modelos de masculinidad dominantes y su relación con el ejercicio de la violencia en nuestra sociedad.

6. Las mujeres deben llegar vírgenes al matrimonio



Referente al ítem “Las mujeres deben llegar vírgenes al matrimonio” se presentan resultados dispares en cada uno de los grupos analizados. El 20% y el 35% de los hombres del personal están en “desacuerdo o en desacuerdo total” al respecto, mientras que el 45% y 19% de las mujeres del personal comparten esta misma posición. No obstante, a pesar de que se sabe que en la actualidad el inicio sexual a temprana edad y fuera del matrimonio se da en igual medida entre hombres y mujeres, hay todavía un porcentaje de hombres y mujeres que continúan posicionando la preservación de la virginidad de las mujeres como un ideal.

El posicionamiento en desacuerdo fue notoriamente más marcado entre el personal que entre los/as alumnos/as, 80% y 32% de forma global, respectivamente.

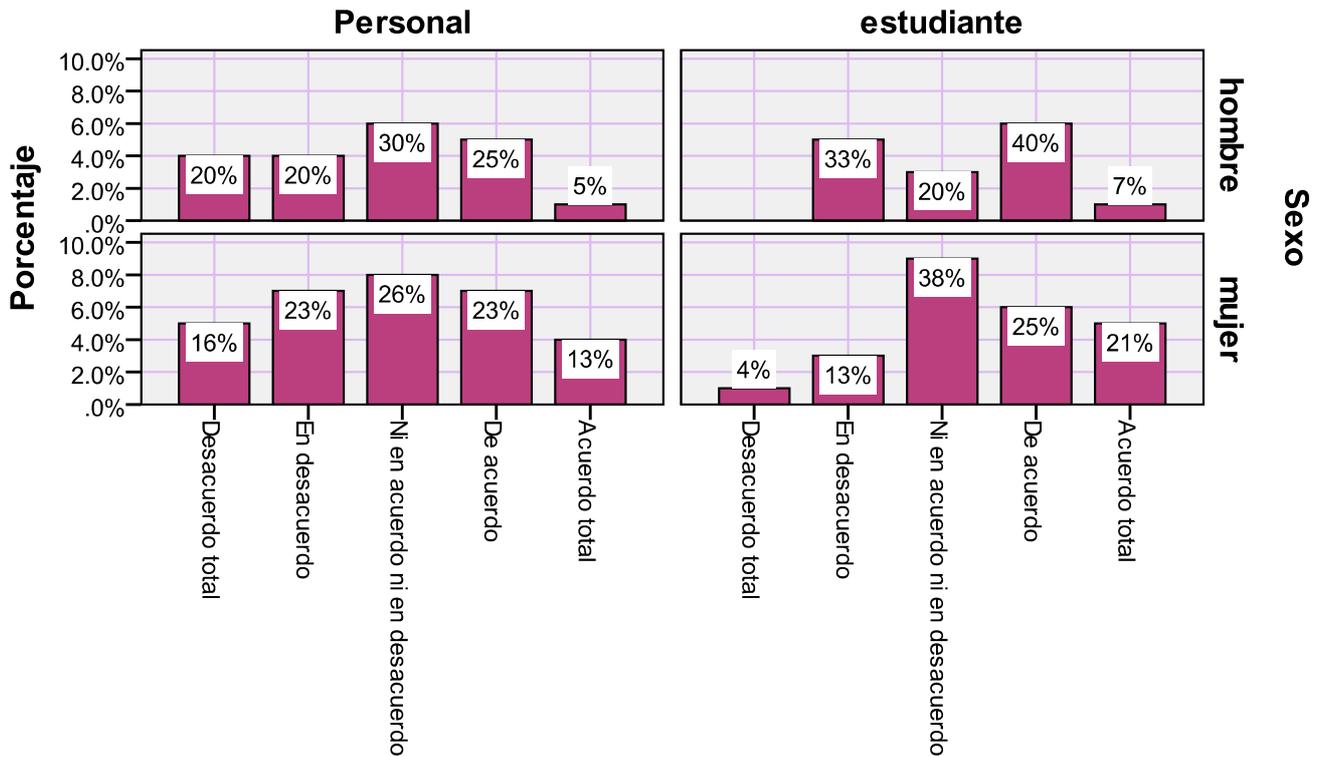


Lo que no deja de llamar la atención, pues existe la idea de que entre más jóvenes las personas han venido flexibilizando sus actitudes respecto a la demanda de virginidad en las mujeres, pero en este diagnóstico se encuentra que, por el contrario, son las personas ya profesionistas, de una generación mayor quienes se muestran más flexibles que los estudiantes más jóvenes. En esta tónica, llama la atención que el 21% de estudiantes mujeres y 7% de estudiantes varones reportan estar en “acuerdo total” con dicho ítem. En el mismo sentido van un 6% de las mujeres del personal, quienes consideran que las mujeres deben llegar vírgenes al matrimonio. Nuevamente las mujeres, en general, expresan actitudes más conservadoras hacia sí mismas que las expresadas por los hombres hacia este sexo.

Es una de las preguntas en las que mayor porcentaje de personas decide no posicionarse a favor o en contra, particularmente los alumnos varones. Lo que quizá nos hable de los dilemas que ellos mismos viven entre los discursos socialmente dominantes y las prácticas en las que se ven envueltos, que los llevan a tratar de ser neutros y no tomar partido.

7. El hombre llega hasta donde la mujer quiere

Personal UADY o estudiante



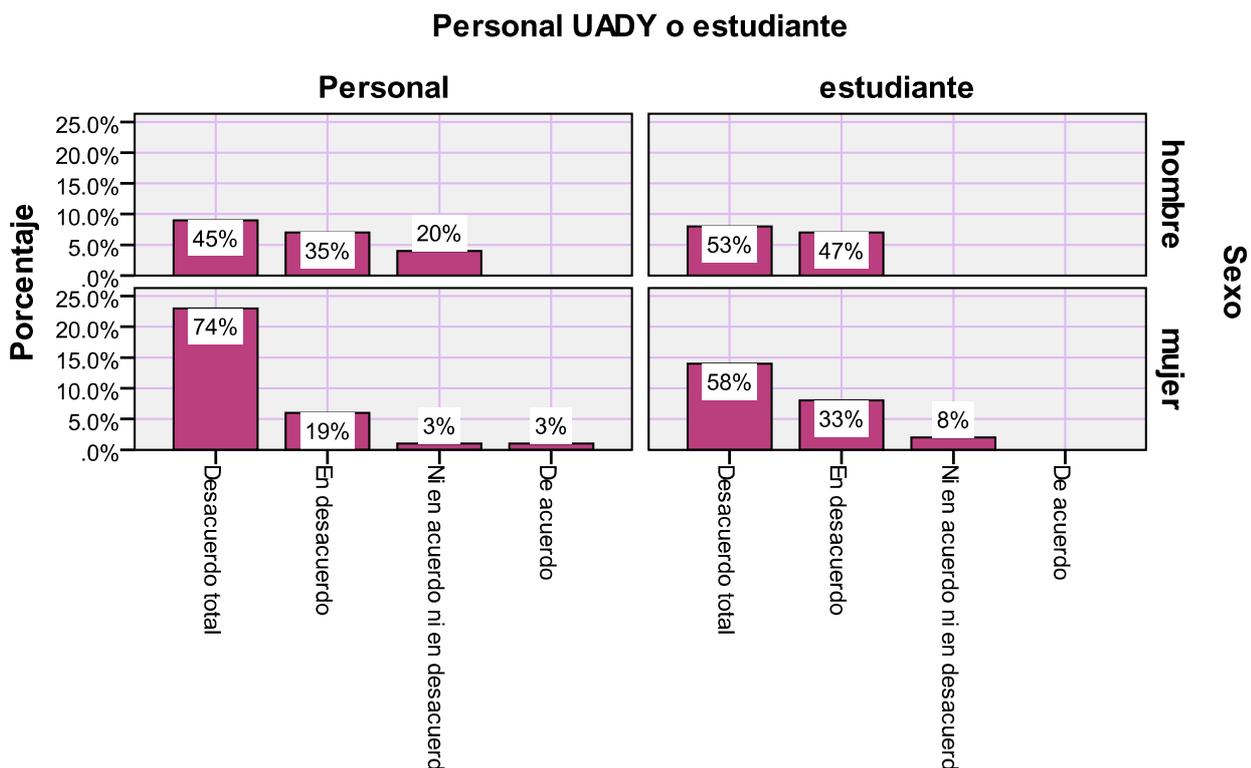
En la frase ***“El hombre llega hasta donde la mujer quiere”*** se observan porcentajes distribuidos en todas las opciones de respuesta. En el alumnado, 4 de cada 10 hombres y 1 de cada 4 mujeres estuvieron de acuerdo con dicha frase, y un 7% de los varones y 21% de las mujeres están totalmente de acuerdo.

Resulta llamativo que en ese mismo sentido, en el personal el 25% de los varones y 23% de las mujeres estén de acuerdo, y un 7% de los varones y 13% de las mujeres reporten un acuerdo total con dicha frase.

De la totalidad de estudiantes, únicamente 4% de las mujeres alumnas se posicionan totalmente en desacuerdo y 13% en desacuerdo, mientras que en el personal 20% de los varones y 23% de las mujeres están en desacuerdo, 20% de los varones y 16% de las mujeres están totalmente en desacuerdo con el ítem.

La forma como se distribuyen los resultados ante el ítem evaluado nos señala que en ambas generaciones persisten actitudes o concepciones conservadoras, en lo que a los estereotipos femeninos y masculinos se refiere, pues el total acuerdo con esa frase sugiere que se sigue depositando la responsabilidad sobre los límites, en lo que al plano sexual erótico, se refiere en las mujeres. Son ellas quienes tienen que poner el alto, pues prevalece la idea de que la sexualidad y el erotismo en los hombres es natural e incontrolable. En ellos esta parte de su conducta no se sujeta a normas, no hay exigencia de internalización de valores que los lleven a controlar o refrenar sus impulsos, como si es el caso de las mujeres.

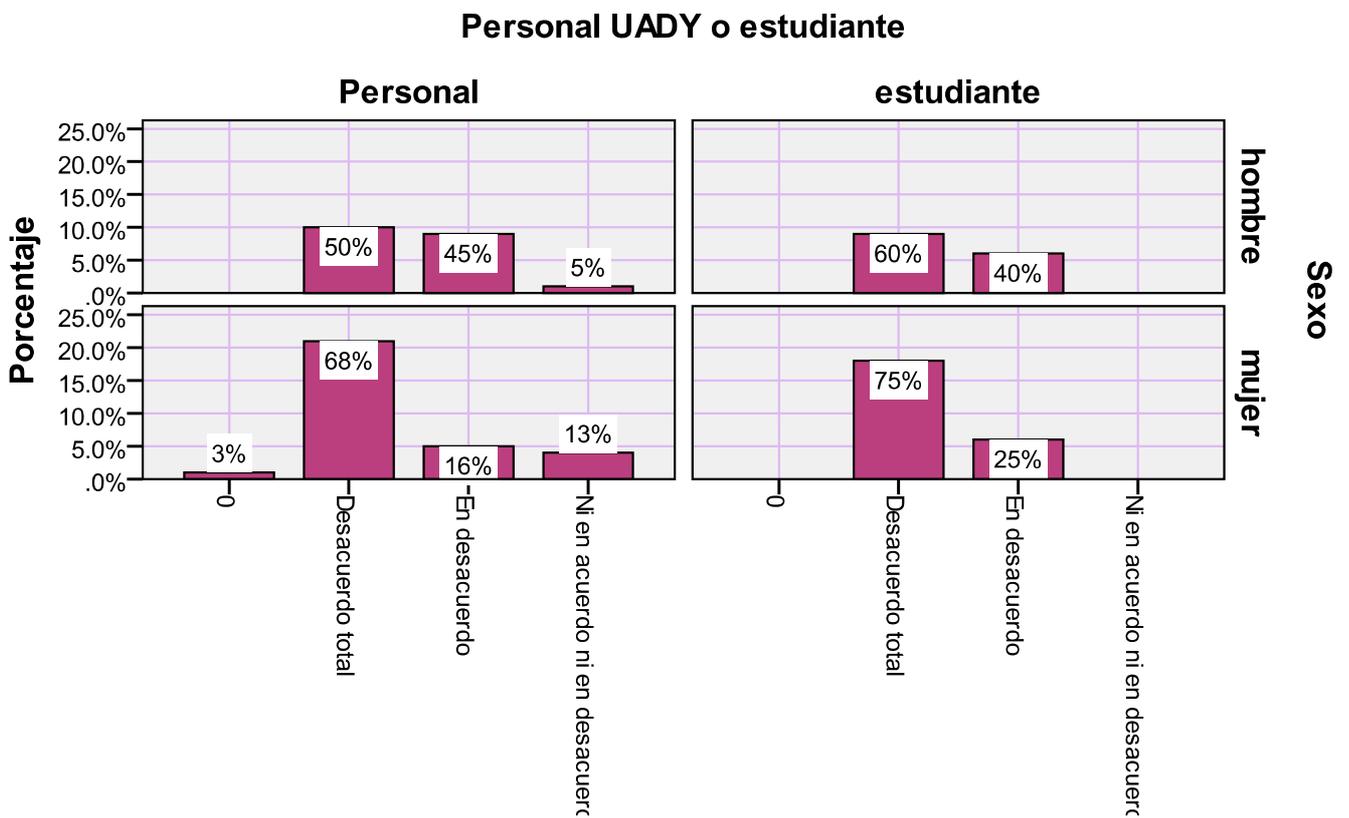
8. Está bien que los hombres tengan relaciones prematrimoniales, pero no las mujeres



Ante la afirmación **“Está bien que los hombres tengan relaciones prematrimoniales pero no las mujeres”**, la tendencia en las personas entrevistadas es estar en desacuerdo total.

Destaca que poco más de 7 de cada 10 mujeres del personal de la UADY esté en desacuerdo total, en contraste con el 45% de los hombres. Por otro lado, en el alumnado casi 6 de cada 10 mujeres y poco más de 5 de cada 10 varones está en desacuerdo total. Nadie en la muestra afirmó estar en total acuerdo. Únicamente una del personal afirmó estar de acuerdo con dicha afirmación.

9. Si una empresa tienen que despedir trabajadores preferible que sea mujeres, pues no mantienen a su familia

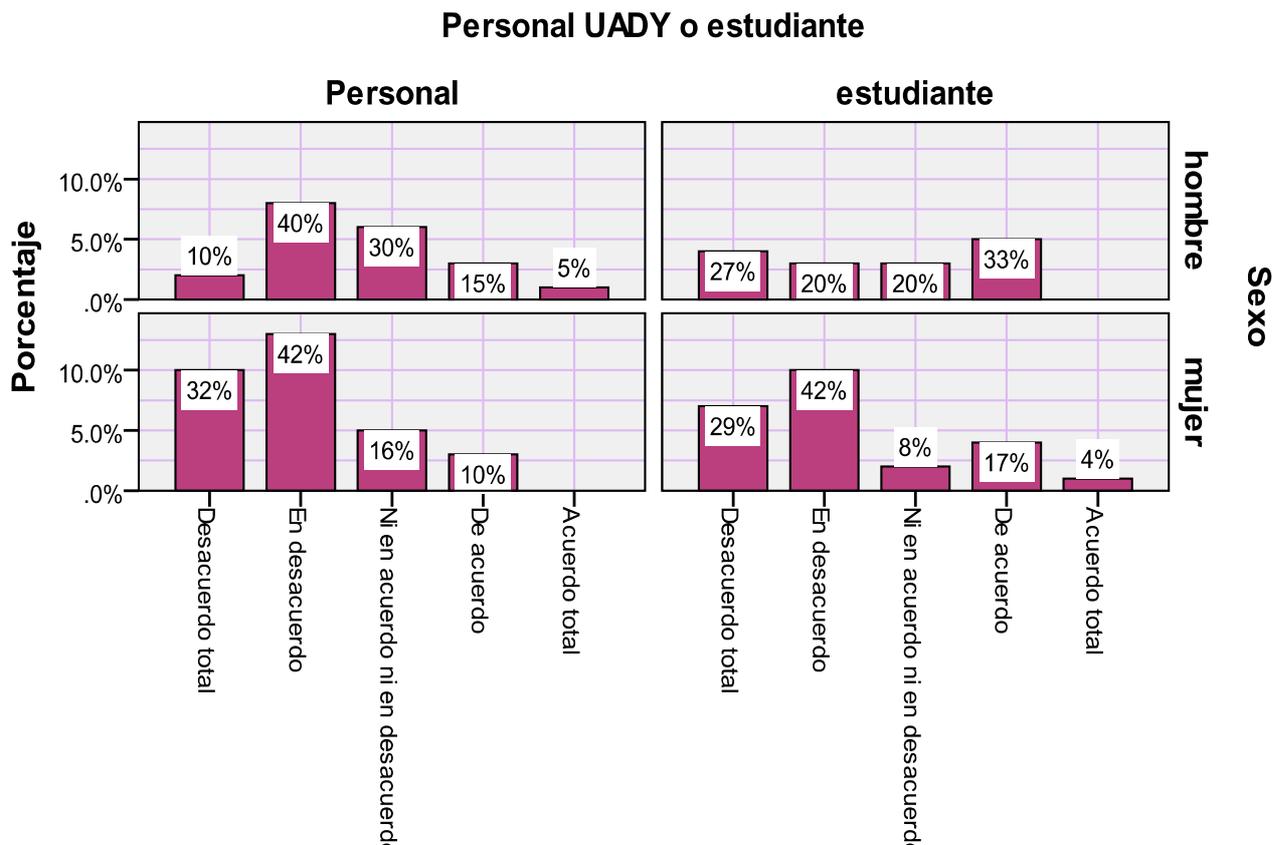


Respecto a la afirmación “***Si una empresa tienen que despedir trabajadores preferible que sea mujeres, pues no mantienen a su familia***”, la totalidad de la muestra se mostró en desacuerdo, aunque llama la atención que no hay unanimidad en cuanto a una postura de desacuerdo total ante esta afirmación, lo que da el margen

a que este tipo de arbitrariedades ocurran avaladas por el silencio de quienes la atestiguan.

Entre el personal 1 de cada 2 hombres y 6 de cada 10 de los alumnos están en desacuerdo total, en tanto que casi 7 de cada 10 mujeres del personal y 3 de cada 4 alumnas opinan lo mismo. Por tanto, puede observarse que en las mujeres tiene mayor intensidad el desacuerdo que en los varones.

10. Es natural que los padres concedan más libertad a los varones, ya que las mujeres corren mayor peligro

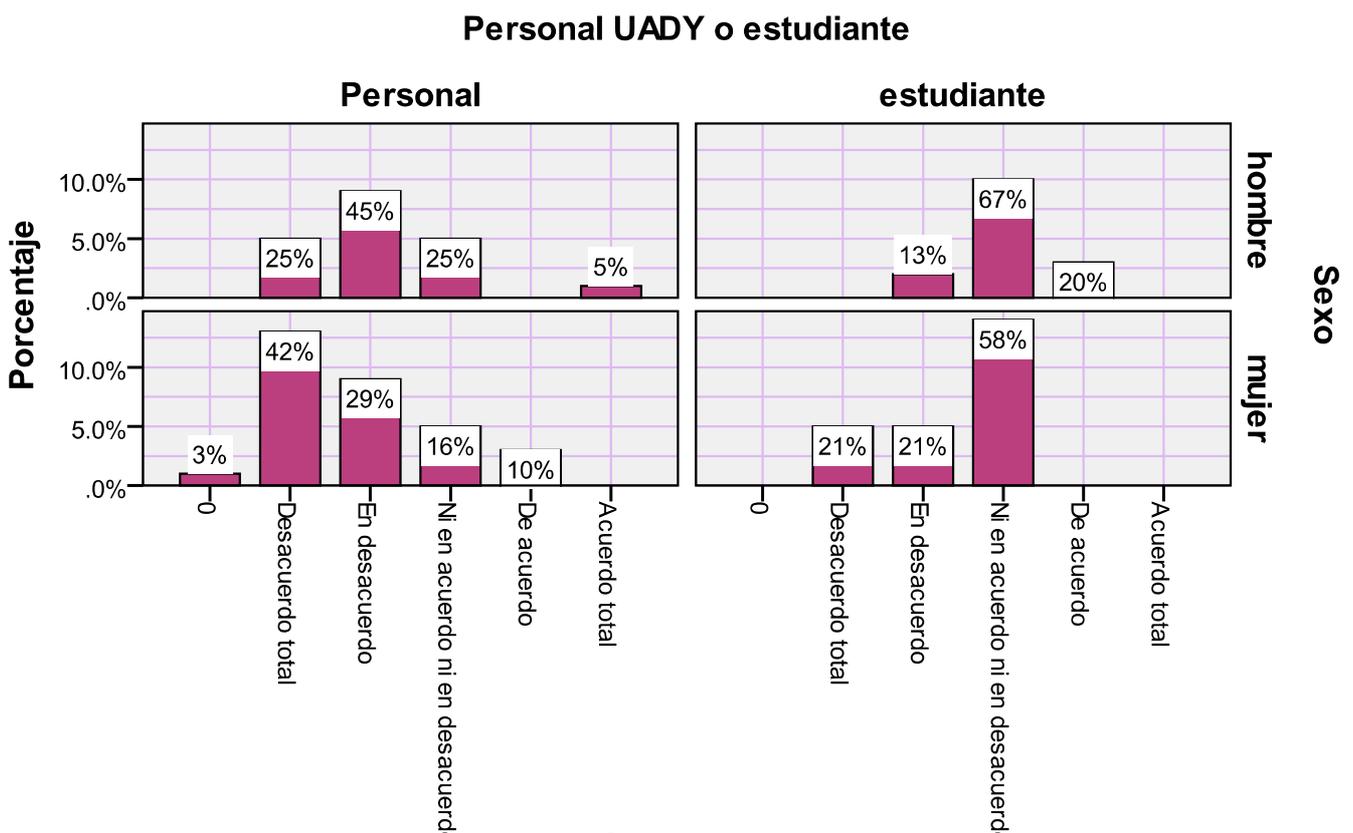


4 de cada 10 alumnas y 4 de cada 10 integrantes del personal están en desacuerdo con la idea de que los padres den mayor libertad a los varones, con base en la

concepción de que la libertad en las mujeres va de la mano del riesgo. Cabe destacar que la tendencia en mujeres del personal es a estar en mayor desacuerdo con dicha afirmación, teniendo porcentajes más elevados comparando con sus congéneres varones, es decir, un 32% de las mujeres del personal está en desacuerdo total con la naturalidad de dar mayor libertad a los varones, mientras que sólo 10% de los varones lo está.

En los alumnos varones, poco más de 3 de cada 10 están de acuerdo con dicha situación, al igual que casi 2 de cada 10 mujeres.

11. Lo adecuado es que el varón tome la iniciativa en las relaciones sexuales



Los resultados ante esta pregunta arrojan que en términos globales los hombres están más de acuerdo que las mujeres que es preferible que ellos tomen la iniciativa en lo sexual, incluso hay un 5% de hombres, entre el personal, que está “totalmente de



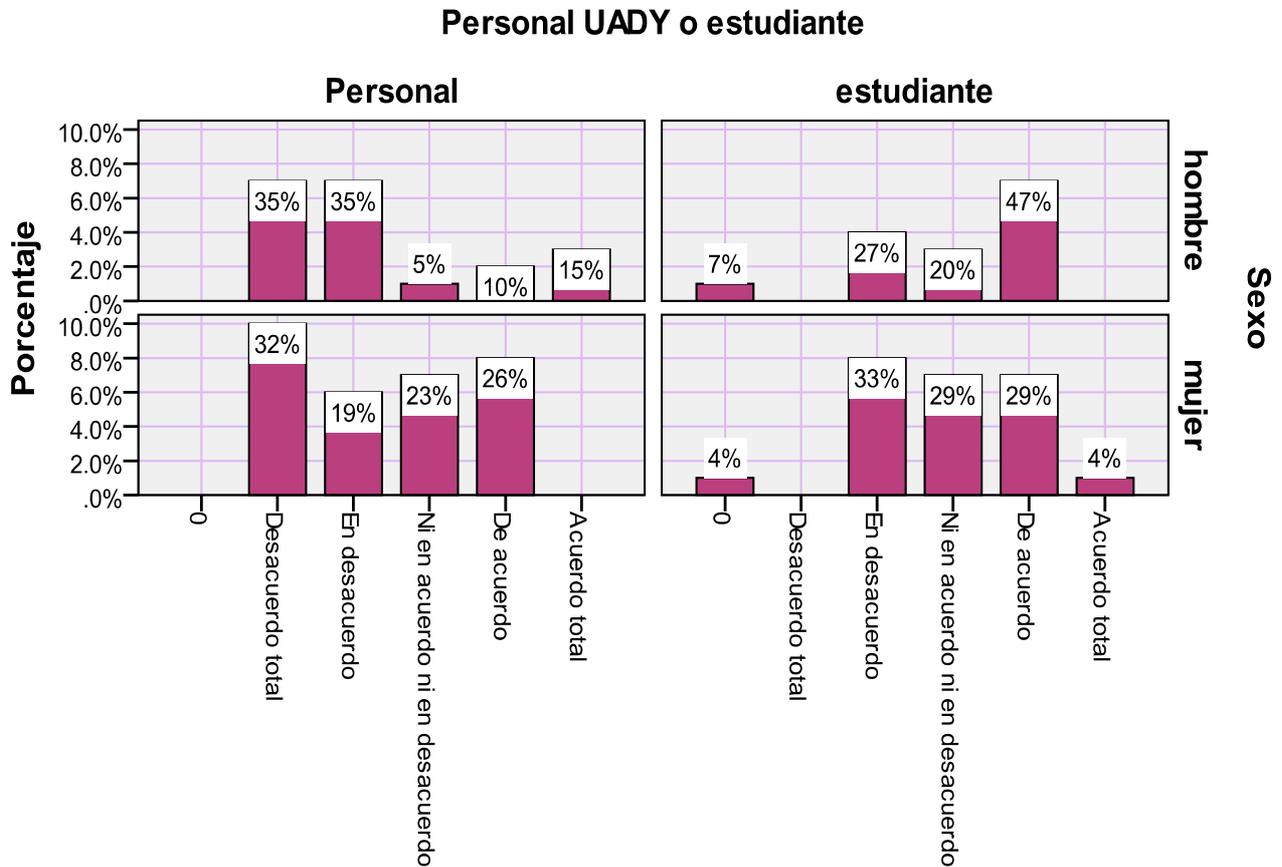
acuerdo” que esto sea así, en contraste con ninguna mujer, ni empleada ni estudiante, que sostenga lo mismo. Es decir, aquí vemos como el modelo de masculinidad dominante aún tiene vigencia como un referente de actuación sexual entre los hombres, aunque empieza a desdibujarse entre las mujeres.

Desglosando los resultados encontramos que entre el personal de la UADY, el 5% de los hombres y 10% de las mujeres afirmaron estar de acuerdo en que el hombre sea quien tome la iniciativa en las relaciones sexuales, entre el estudiantado, sólo el 20% los varones expresan estar de acuerdo.

La mayor parte de los alumnos y alumnas expresa no estar ni en acuerdo ni en desacuerdo.

El personal está en su mayoría, en desacuerdo, aunque destaca el hecho de que el 42% de las mujeres de este grupo estén en desacuerdo total, contra sólo el 25% de los varones.

12. Por naturaleza el varón tiene más deseo sexual que la mujer

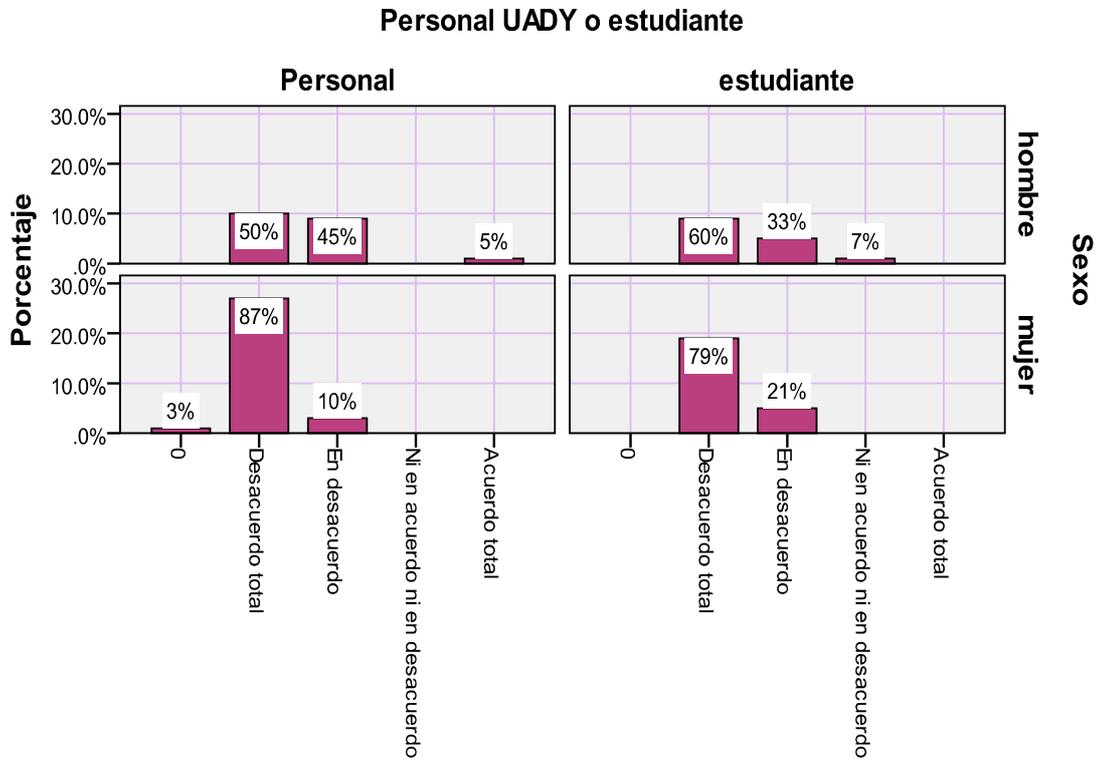


Respecto al personal, el 35% de los varones y 32% de las mujeres está en desacuerdo total con que los hombres tengan mayor deseo sexual que la mujer. Así mismo, en este grupo, el 35% de los varones y 19% de las mujeres expresa su desacuerdo.

Destaca que el 15% de los varones y nadie de las mujeres estén de acuerdo totalmente con dicho ítem. Sin embargo, el 26% de las mujeres y 10% de los varones expresa estar de acuerdo a secas.

En los y las estudiantes destaca que el 47% de los varones y 29% de las mujeres estén de acuerdo. La opción de respuesta acuerdo total fue elegida únicamente por el 4% de las mujeres.

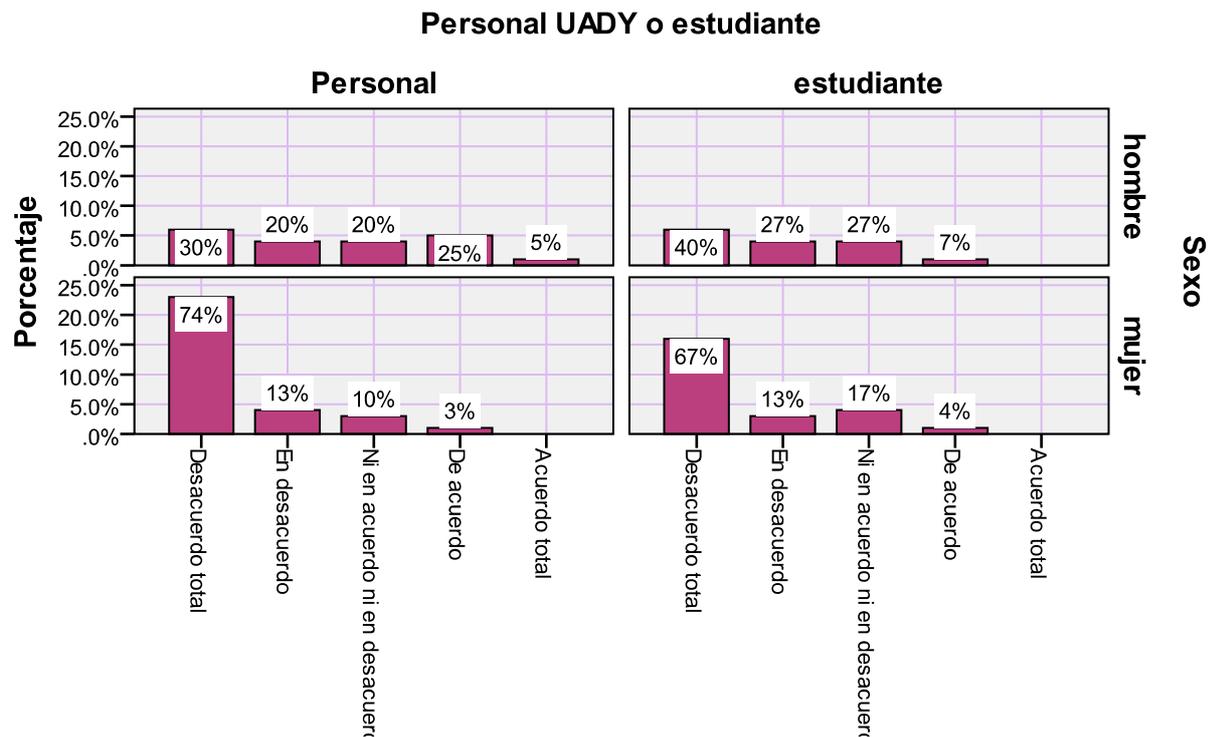
13. Los hombres deben decidir si su pareja puede trabajar o no



Las mujeres encuestadas, tanto alumnas como las del personal, están en general en mayor “desacuerdo total” que los hombres, respecto a la afirmación de que “los hombres deben decidir si su pareja trabaja o no”. El 79% de las alumnas y 87% de las mujeres del personal asumen estar totalmente en desacuerdo, lo que indica una mayor intensidad en esta actitud.

En el caso de los varones, la gran mayoría está en desacuerdo, pero con menos intensidad que en las mujeres. Resalta que 5% de los varones que trabajan para la UADY reporta estar “de acuerdo totalmente” con que los hombres decidan sobre el trabajo de sus parejas. Situación que pone de manifiesto que todavía hay quien considera que el esposo o pareja por derecho natural tiene la tutela sobre el ámbito de decisiones personales y profesionales de sus esposas o parejas.

14. Si quieren salir con sus amistades de noche, las mujeres deben pedir permiso a su pareja

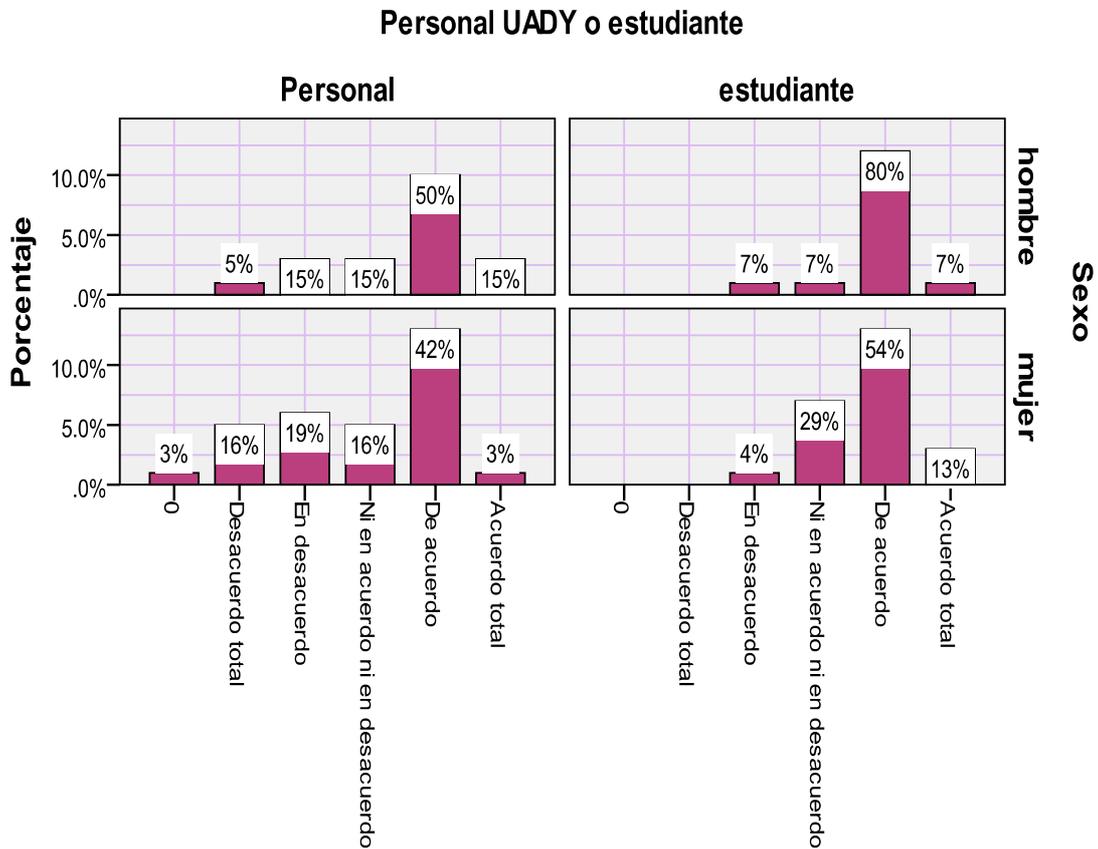


En la gráfica siguiente, correspondiente al ítem **“Si quieren salir con sus amistades de noche, las mujeres deben pedir permiso a su pareja”** se observan similitudes en las respuestas dependiendo de si se es hombre o mujer. En general las mujeres están menos de acuerdo con esta afirmación que los hombres.

Comparando a los varones, vemos que el personal está en un 25% de acuerdo con dicha cifra, contra únicamente el 7% de los alumnos. Sin embargo, se observan similitudes en los porcentajes en desacuerdo en ambos grupos, con lo que se observa una mayor diversidad de opiniones respecto al ítem.

En el caso de las mujeres, se observa una mayor proporción en desacuerdo total con la frase, con un 74% de mujeres trabajadoras y 67% de alumnas en éste ítem.

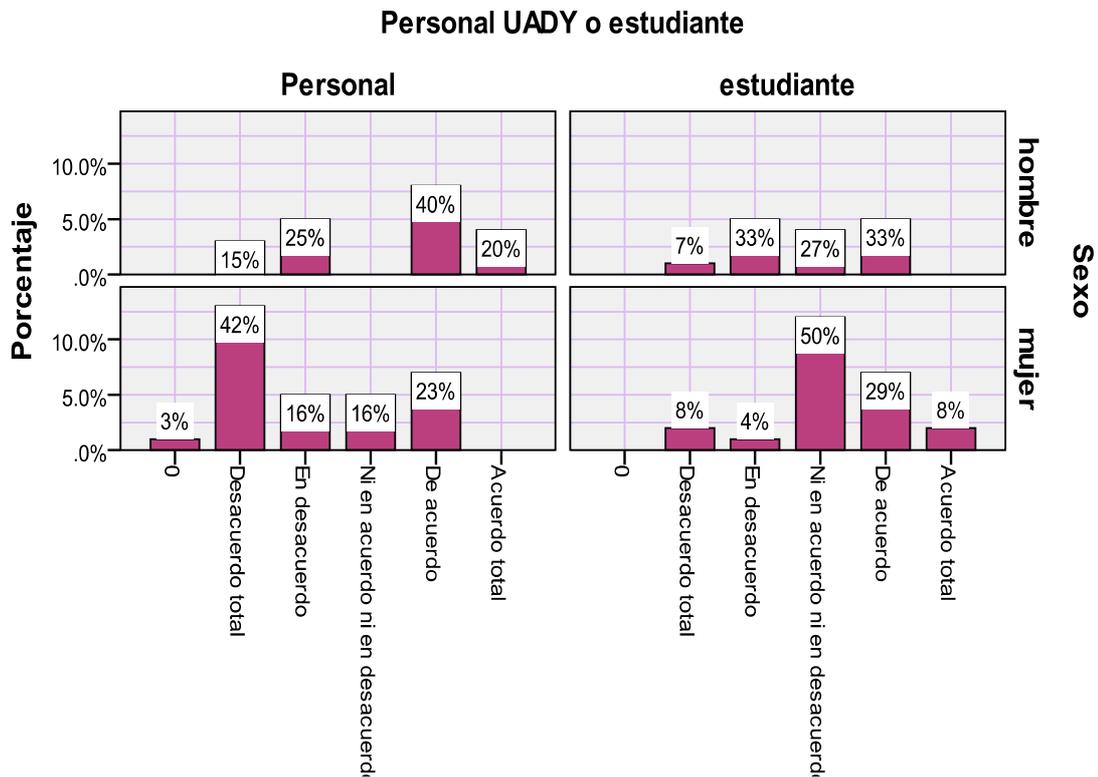
15. Por naturaleza las mujeres son sentimentales y tiernas



5 de cada 10 hombres trabajadores de la UADY y 8 de cada 10 alumnos, considera que las mujeres por naturaleza son sentimentales y tiernas, en contraste con 4 de cada 10 mujeres trabajadoras y poco más de 5 alumnas de cada 10.

Entre el alumnado no existieron personas que estuviesen en desacuerdo total con dicho ítem, por el contrario, el 16% de las mujeres y 5% de los varones del personal está en desacuerdo totalmente.

16. La forma como se viste una mujer puede provocar que la ofendan o agredan sexualmente

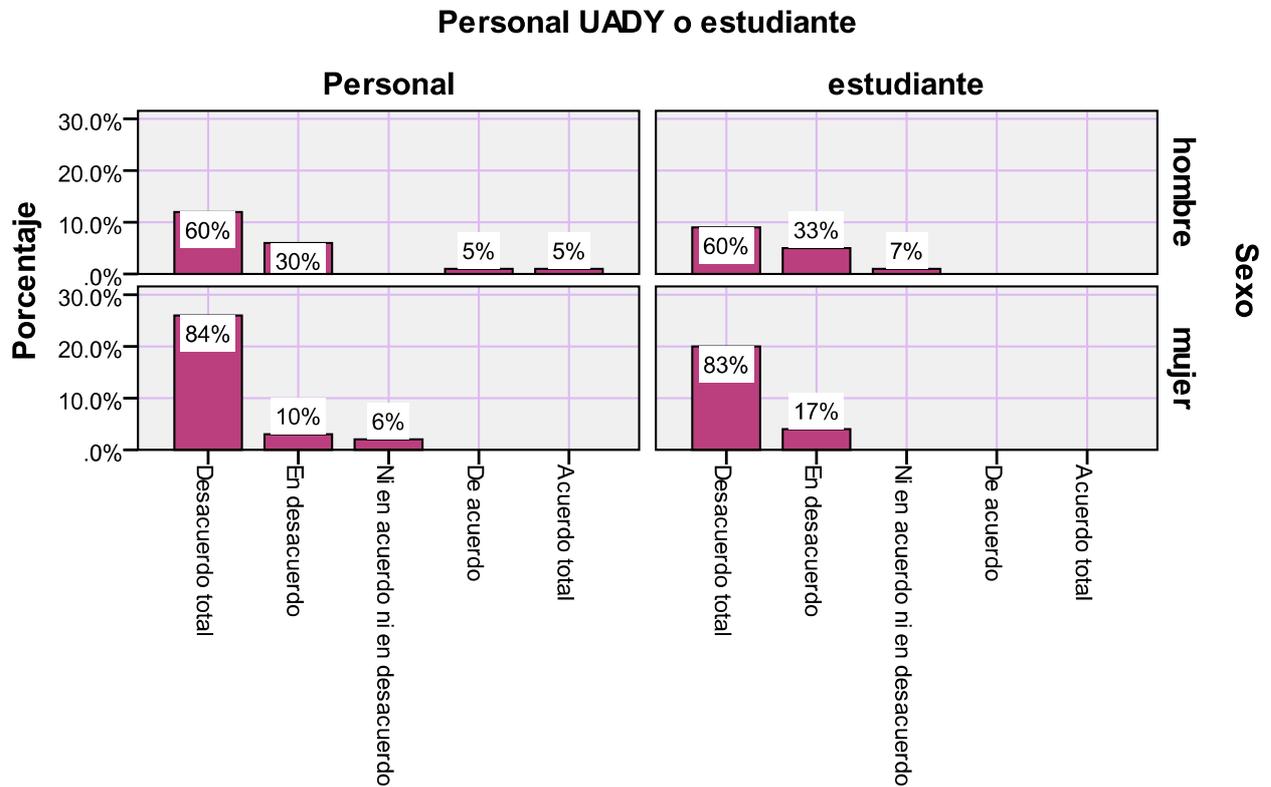


20% de los varones trabajadores y 8% de las alumnas están totalmente de acuerdo en que la forma como se viste una mujer puede provocar que la agredan sexualmente, así mismo un 40% de los varones trabajadores, un 33% de los alumnos, un 29% de las alumnas y un 23% de las mujeres trabajadoras reportan estar de acuerdo con la afirmación. .

Entre las alumnas, 1 de cada 2 decide no posicionarse y casi 3 de cada 10 está de acuerdo con la afirmación.

El grupo con mayor proporción de personas en desacuerdo con la afirmación es el de mujeres trabajadoras con 42% en desacuerdo total y 16% en desacuerdo.

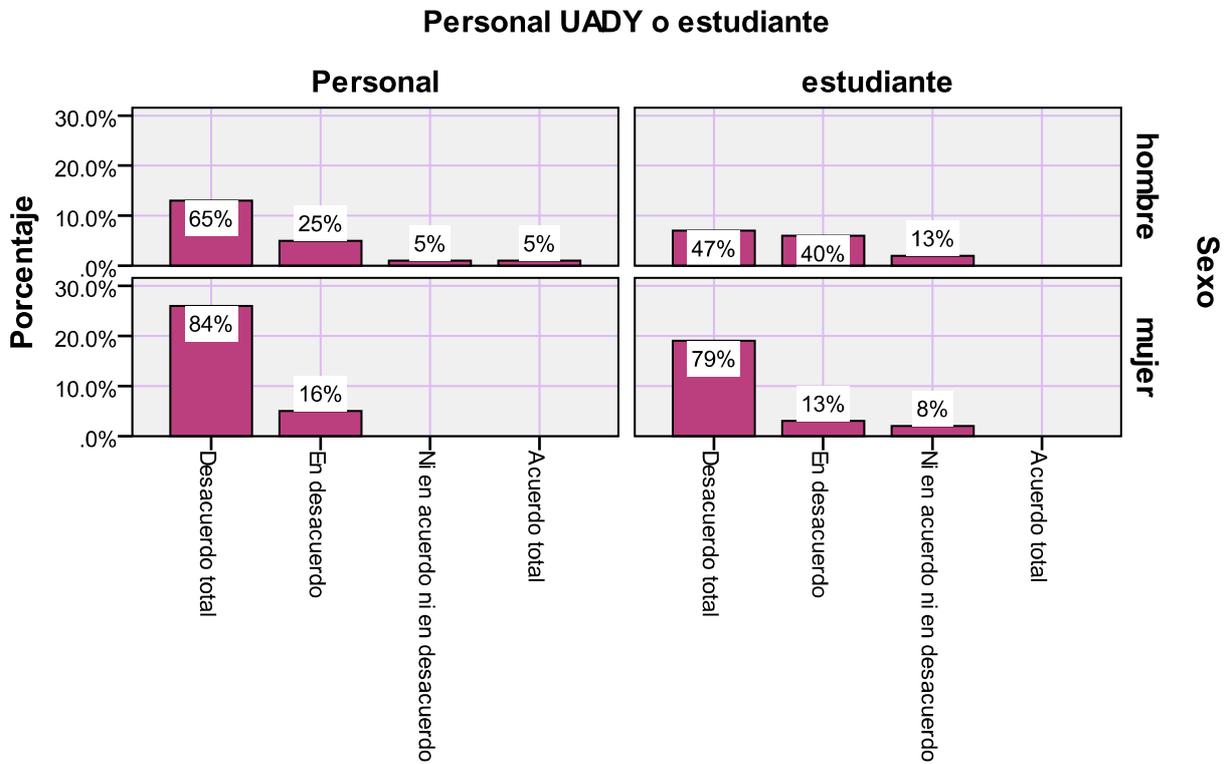
17. Los hombres deben infundir miedo para que los respeten



Con excepción de un 5% de varones trabajadores de acuerdo totalmente y 5% de acuerdo a secas, toda la población está en desacuerdo con que el hombre debe infundir miedo para que se le respete.

Resalta que, aunque la mayor parte de los grupos están en desacuerdo total con la afirmación, hay una diferencia de 20% aproximadamente entre hombres y mujeres respecto a su proporción en la opción desacuerdo total, siendo aproximadamente el 80% de las mujeres comparado con el 60% de los varones.

18. El hombre que parece más agresivo es más atractivo

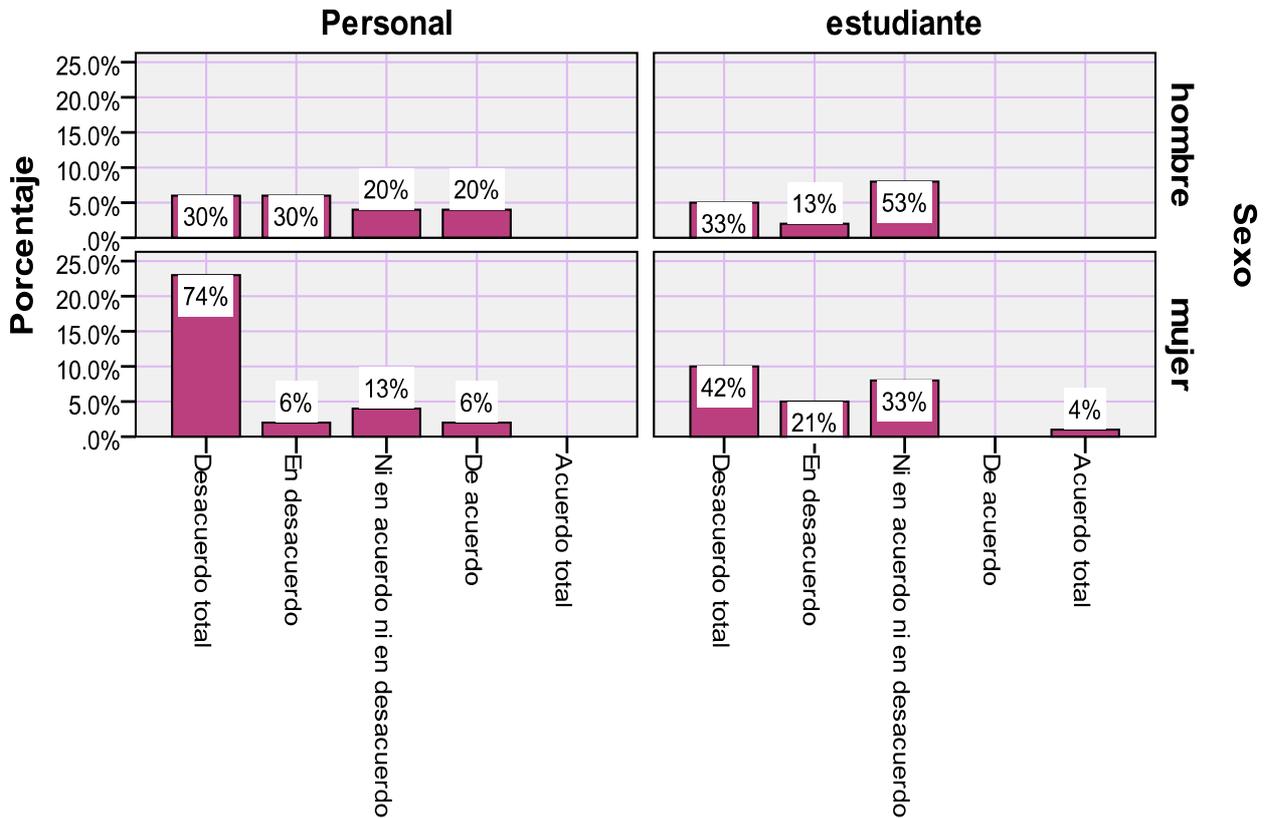


Referente a ítem **“el hombre que parece más agresivo es más atractivo”** encontramos en mujeres tanto alumnas como trabajadoras porcentajes similares, en las que 8 de cada 10 mujeres está en desacuerdo total con la afirmación. En general las mujeres están más en desacuerdo que los hombres con la afirmación.

Llama la atención que hay un 10% de hombres que están en “acuerdo” y “total acuerdo” con esta afirmación. Emergiendo nuevamente resabios de los modelos hegemónicos de masculinidad, asociados a la violencia y la fuerza como características centrales del ser hombre. No obstante lo anterior, parece ser que esta posición ahora sólo la sostiene una minoría, pues 65% de los trabajadores y 47% de los alumnos están en “desacuerdo total”, en tanto que el 25% y el 40% de trabajadores y alumnos respectivamente están en “desacuerdo”.

19. Está mal que una mujer no quiera tener hijos

Personal UADY o estudiante

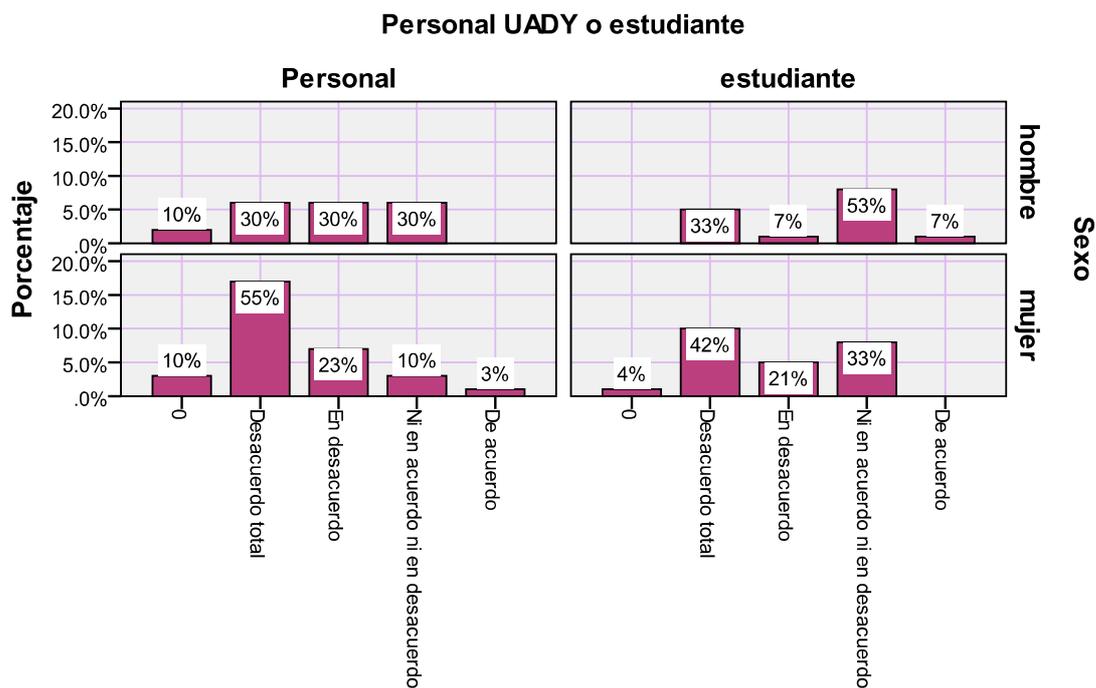


53% de los varones y 33% de las mujeres estudiantes “no están ni de acuerdo ni en desacuerdo” con la afirmación **“está mal que una mujer no quiera tener hijos”**. No obstante, las mujeres, empleadas y estudiantes, están más en desacuerdo que los hombres con esta afirmación. Es decir, más mujeres que hombres consideran que las mujeres pueden decidir sobre si desean o no ser madres. Así tenemos que un 74% de las mujeres empleadas expresa su desacuerdo total con dicha afirmación, al igual que un 42% de las estudiantes. En contraste con un 30% de los empleados y 33% de estudiantes que sostienen la misma posición.

Hay que llamar la atención sobre el hecho de que un 20% de empleados hombres esta de acuerdo con esta afirmación, y un 4% de las mujeres estudiantes sostiene que esta “totalmente de acuerdo” con ella. En este caso hay variables de generaciones y de género que están latentes detrás de estos posicionamientos que restan libertad

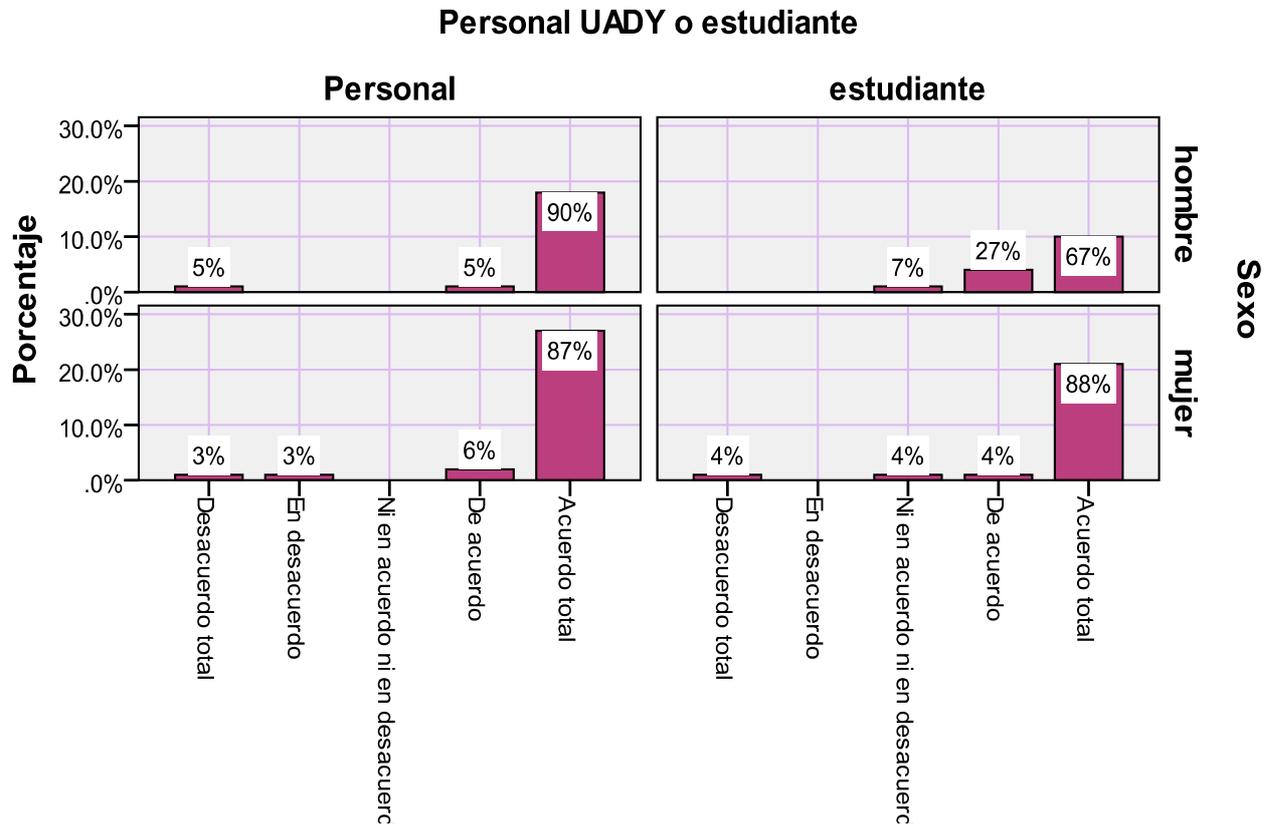
reproductiva en el caso de las mujeres y que las estigmatizan cuando su decisión es no ejercer la maternidad.

20. Las mujeres dóciles son más atractivas que las rebeldes



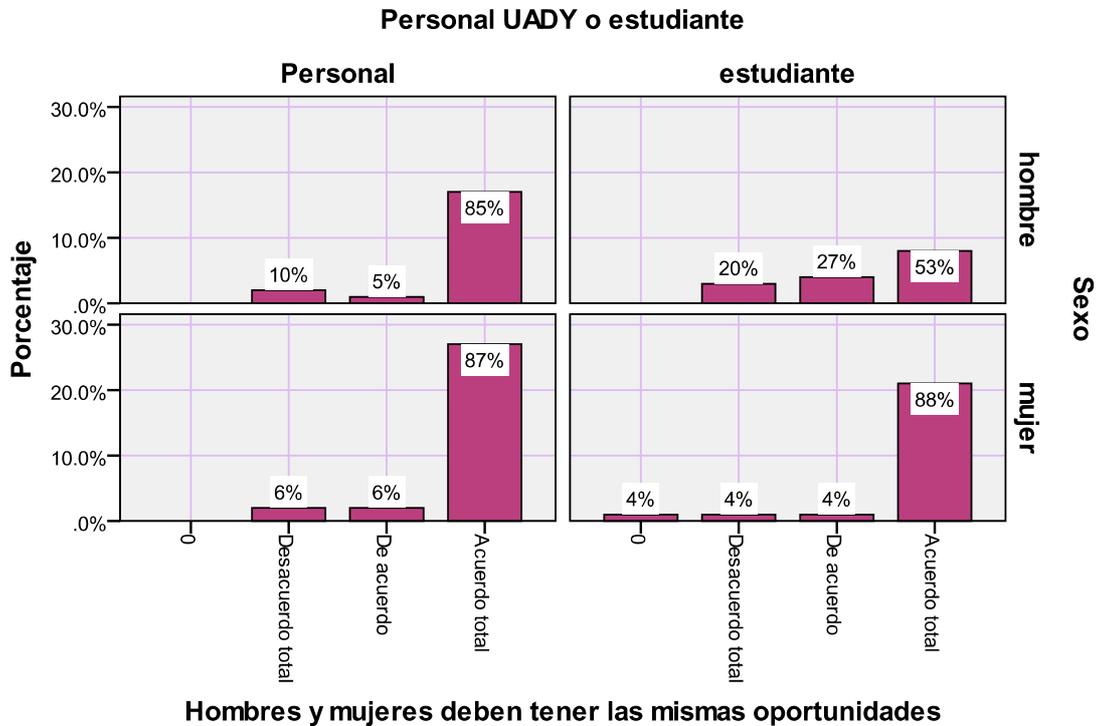
Respecto a si las mujeres dóciles son más atractivas que las rebeldes encontramos que la tendencia en todos los grupos es a estar en desacuerdo, salvo en los alumnos varones, quien 1 de cada 2 prefiere no posicionarse utilizando “ni en acuerdo ni en desacuerdo”. Cabe mencionar que sólo 7% de los alumnos varones y 3% de las profesoras mujeres dijeron estar de acuerdo con dicha premisa

21. Las mujeres tienen la misma capacidad para ser exitosas que los hombres



En este inciso se presenta una clara tendencia en todos los grupos a estar en acuerdo total con que las mujeres tengan la misma capacidad para ser exitosas que los hombres, exceptuando un 5% de los varones trabajadores, un 6% de las mujeres trabajadoras y 4% de las alumnas, quienes expresan estar en desacuerdo total con dicha afirmación.

22. Hombres y mujeres deben tener las mismas oportunidades



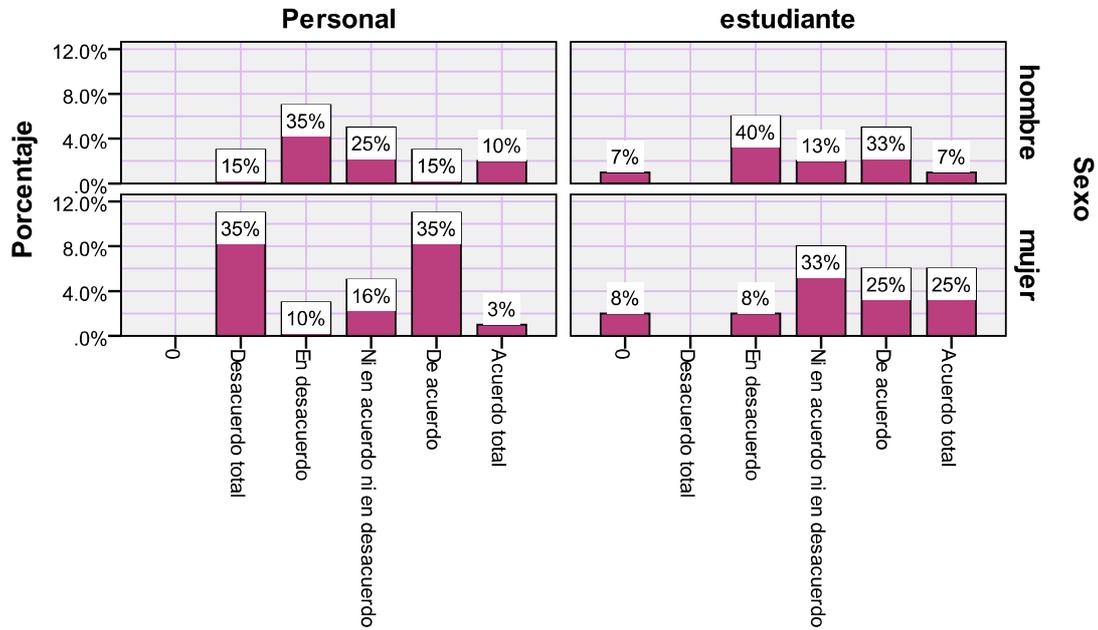
Respecto a si hombres y mujeres deben de tener las mismas oportunidades casi 9 de cada 10 alumnas y trabajadoras está en acuerdo total, al igual que el 85% de los trabajadores varones y 53% de los alumnos.

En el caso de los alumnos varones, el porcentaje se distribuye en un 53% en total acuerdo, 27% está en de acuerdo y 20% en desacuerdo total, siendo el grupo con mayor porcentaje de personas en desacuerdo total con ésta oración.

Resalta que el 4% de las alumnas, el 20% de los alumnos, el 10% de los trabajadores y 6% de las mujeres trabajadores estén en total desacuerdo con dicha premisa.

23. Por naturaleza los hombres son más violentos que las mujeres

Personal UADY o estudiante



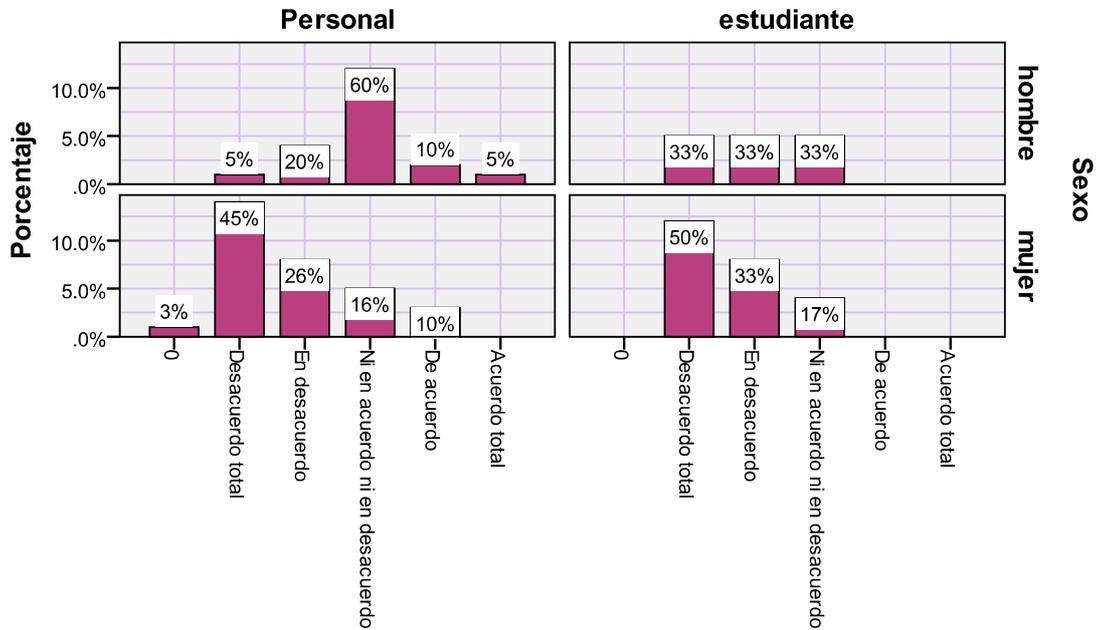
En la gráfica correspondiente al ítem “Por naturaleza los hombres son más violento que las mujeres” se observa una similitud en los porcentajes en los hombres tanto del personal (35%) como en el de los estudiantes (40%) en donde se observan diferencias significativas.

Con respecto a las mujeres del personal manifiestan una opinión dividida respecto al mismo ítem 35% en desacuerdo total y 35% afirma estar de acuerdo. Este último un porcentaje significativo ya que queda de manifiesto la noción de que la agresividad es una pieza nata en el actuar masculino, dando con ello pie a su naturalización, justificación e inmovilidad para la promoción de cambio. Todo ello debe tomarse en cuenta bajo la consideración de que un gran porcentaje de empleados corresponden a docentes, quienes de una u otra forma pueden estar mandando mensajes reforzando la masculinidad asociada al ejercicio de la violencia.

En cuanto a las mujeres estudiantes 33% manifestó nos estar en acuerdo ni en desacuerdo mientras que un 25% estuvieron en de acuerdo y en acuerdo total con el ítem.

24. A las mujeres les gusta que los varones tomen las decisiones

Personal UADY o estudiante



En la anterior gráfica se expone el ítem “A las mujeres les gusta que los hombres tomen las decisiones” Se muestra una diferencia significativa en cuanto a la opinión de los hombres del personal quienes en su 60% manifestaron no estar ni en acuerdo ni en desacuerdo, por su parte los estudiantes con un porcentaje del 33% en tres afirmaciones manifestaron una opinión reservada.

Las mujeres del personal manifestaron un porcentaje del 45% en un desacuerdo total muy parecido al 50% que manifestaron tener las estudiantes en la misma afirmación.



Resultados de Diagnóstico Cualitativo

Las tablas con los resultados del diagnóstico cualitativo de personal y estudiantes organizados por concepto se pueden revisar en el *anexo 6*. A continuación se hace un análisis global de los resultados cualitativos.

Análisis de Entrevistas Cualitativas a Docentes y Administrativos

En general los directivos de las preparatorias no cuentan con una formación académica respecto a temáticas vinculadas al género. Algunas veces, sus respuestas remiten a un discurso “políticamente correcto” sobre el género. En el caso del director de la prepa 1 esto es evidente cuando señala que en su plantel no hay ninguna desigualdad de género, nunca se han dado casos de acoso sexual entre alumnos y profesores, entre el personal. Es decir, la negación da cuenta de la necesidad de responder conforme lo que él considera es ideal. En el caso de la directora de la Prepa 2, aunque tampoco demostró un conocimiento teórico del tema, si mostro sensibilidad sobre temas como la diversidad sexual, el acoso, la violencia en el noviazgo, entre otros. Reconoció que todo ello se ha presentado en algún momento en la preparatoria que ella dirige y le ha tenido que hacer frente, asimismo aportó mucho hablando de su experiencia profesional como mujer en la UADY. En este sentido, si se encuentran diferencias por género respecto a la apertura y sensibilidad para hablar del tema, pues aunque ambos son directivos su mirada es distinta ante las cuestiones propias del género, la equidad y la violencia.

En general, las entrevistas hacia los prefecto son la que menos refleja un conocimiento teórico sobre el tema de género, casi todas sus respuestas fueron intuitivas o basadas en experiencias personales, pero a diferencia de los directivos ellos no se mostraron tan preocupados por ser tan “políticamente correctos”. Expresan sus estereotipos con más facilidad, tanto a nivel familiar como laboral, es evidente como al ser hombres, aceptan con más facilidad y rapidez los cambios que se observan entre los hombres jóvenes varones de la actualidad y juzgan más negativamente los cambios de las mujeres de la misma edad



En el caso de los docentes y psicólogos, son quienes demostraron mayor conocimiento académico sobre el tema del género y los que se expresaron con mayor claridad en la entrevista. Por ejemplo, fueron los únicos en señalar acertadamente la diferencia entre género y sexo, y profundizaron en las maneras en las que se socializa el género y se transmiten los estereotipos. Tanto los hombres como las mujeres entrevistados/as, ejemplificaron sus comentarios con anécdotas personales y del trabajo, pero no se perdieron en casos muy específicos, como si fue el caso de otros entrevistados.

Respecto al concepto de “equidad de género” todos los entrevistados tenían bastante claro a qué se refiere el término, pero nadie pudo hacer una distinción de éste frente al de “igualdad de género”. En cambio todos pudieron decir qué es sexismo y discriminación de género. No es de extrañar la falta de conocimiento en algunos temas pues todos los profesores entrevistados declararon que nunca han tenido talleres de capacitación específicos sobre género, discriminación y violencia, sin embargo algunos han recibido capacitación en otros temas como bullying o suicidio.

Algunos comentaron que estas ideas “están de moda” y por la misma razón, todos se declararon explícitamente a favor de la equidad de género, aunque implícitamente hayan expresado algunos estereotipos sexistas. Dos de los hombres entrevistados (director y prefecto) destacaron que, aunque creen en la igualdad de oportunidades y capacidades, creen que las mujeres no pueden realizar ciertas actividades físicas y que incluso no deben hacerlo porque no es socialmente correcto, o podría hacer que los hombres se vieran mal (como mal educados, flojos, groseros, etc.). Por su parte, la directora de la prepa 2 comentó que en su experiencia como ingeniera en un campo profesional dominado por los hombres ella se llegó a ver muchas veces en la necesidad de recurrir a estrategias agresivas para darse su lugar entre los hombres a su cargo (por ejemplo el uso de un lenguaje violento y grosero frente a sus empleados hombres). Reflexionando al respecto, ella comenta que no le gusta ser así y siente que “no es una actitud propia de una dama”.

Respecto al perfil de la mujer yucateca actual casi todos/as los entrevistados/as dijeron que cumple el rol tradicional de madre y ama de casa a la par de un nuevo rol de trabajadora para apoyar la economía del hogar. Algunos señalaron que la mujer profesionista en la UADY tiene un ritmo de vida muy complicado y que a veces no puede satisfacer todas sus funciones de madre y empleada de manera armónica. En dos entrevistas (prefecto y directora) se hizo referencia al estereotipo clásico de la



mujer que debe ser atendida y que no debe hacer ciertas labores físicas propias del hombre, que vive para servir al marido, que no tiene educación, etc. No quiere decir que estén necesariamente de acuerdo con esos estereotipos, pero si están conscientes de que existen.

Así mismo, de los testimonios puede desprenderse que ser hombre actualmente tiene aún dos versiones: una clásica que lo define como proveedor económico y jefe del hogar y otra (que se expresó como la ideal) de que comparta todas las responsabilidades económicas y del hogar con su pareja.

En torno al tema de igualdad y equidad en la UADY, algunos entrevistados se centraron en comentar la situación de los profesores y administrativos y otros en los alumnos. Todos estuvieron de acuerdo en que hay equidad en las oportunidades de acceso a diversos puestos superiores, pero no hay igualdad en los números de hombres y mujeres en puestos medios-superiores. La explicación que dieron las dos entrevistadas fue que puede ser posible que sean las mismas mujeres las que se limiten profesionalmente y no se desarrollen más porque sienten que puede afectar su vida familiar y sus otras prioridades personales, o porque es muy complicado llevar ambos compromisos. El director de prepa 1 también dijo que la equidad de género no debe distorsionarse y las mujeres no deben quedarse sentadas esperando a que les den las oportunidades, también deben ganárselas.

Sobre los alumnos dijeron que estadísticamente hay una igualdad de hombres y mujeres en las escuelas, pero el prefecto enfatizó que a pesar de que hay equidad de oportunidades muchas jóvenes de bajos recursos viven muchos problemas familiares y económicos para poder llegar a la preparatoria, que incluso tienen que ver con lidiar con problemas de violencia en sus familias.

Entrando al tema de violencia y discriminación percibida, fue interesante que las autoridades (como la directora de prepa 2) dijeran que nunca ha habido un caso de este tipo en la escuela (aunque después mencionó dos ejemplos), mientras que otros profesores afirman que aunque no les ha tocado verlo, saben que sí es muy posible que existan casos entre los alumnos o alumnos y maestros. Curiosamente dos hombres (prefecto y psicólogo) mencionaron el tema de que en medio del clima de discriminación también sucede que las mujeres comienzan a aferrarse de este discurso para abusar de otros o para reclamar que han sido discriminadas cuando en realidad así se trata a todos los alumnos. El prefecto en particular enfatizó sorprendido durante toda su entrevista que ha visto más casos de violencia de mujeres hacia



hombres en la escuela, porque estas chicas han aprendido que es la única forma de defenderse de los abusos que viven u observan en sus familias.

Específicamente en torno a la violencia en el noviazgo tanto autoridades como psicólogos dijeron que se trata de casos muy difíciles de detectar porque pueden ser casos de violencia psicológica o simplemente verbal y no física, pero reconocen que de todas formas es un problema grave que muchas veces los mismos jóvenes minimizan. Creen que este tipo de situaciones pueden estar ligas a problemas de autoestima y desencadenar incluso suicidios.

Por último, todos los entrevistados coincidieron en señalar a la escuela (junto con la familia) como una institución central como educadora en género, tanto por los contenidos de las materias formativas, los eventos extracurriculares, los estilos de trabajo de los profesores y por las dinámicas que desarrollan los mismos alumnos en el salón de clases.

Sobre los estilos de trabajo de los profesores, las autoridades entrevistadas (directores) dijeron que la única diferencia en su forma de enseñar refiere a su preparación académica y pedagógica, su conocimiento de materiales y técnicas, y reconocieron que hace falta capacitación en temas de género. Sin embargo los otros entrevistados hablaron de que el trabajo de enseñanza es muy personal y cada quien se acerca al tema de género de distintas maneras. Por ejemplo, la psicóloga de la prepa 1 dijo que las mujeres son más dadas a favorecer con comentarios la equidad de género entre los alumnos, y los hombres están más preocupados por mantener el orden y la disciplina. El prefecto recalcó que también en el plano del trabajo físico tiene que haber cooperación entre hombre y mujeres para trabajar con los alumnos y que en distintas situaciones no pueden hacer lo mismo las prefectas mujeres que los hombres.

En general se destaca que los temas de género se insertan de distintas maneras en los programas académicos, pero no existe una materia específica donde se trabajen estos contenidos. En el salón de clase hay materias como orientación o educativa en las que se trabajan temas de sexualidad, actitudes, valores, emociones, violencia familiar, entre otros, y donde se pueden discutir temas de discriminación y equidad. Además todos hablaron de la “semana de la salud del adolescente” donde se realizan actividades extracurriculares y se invitan ponentes especialistas a dar pláticas y talleres sobre drogas, sexualidad, violencia, salud y temas relacionados con género. El otro ámbito donde se refuerzan los valores de la equidad de género es en la

organización misma de las actividades de clase. En este sentido el director de la prepa 1 y la psicóloga opinaron que no es necesario que haya contenidos curriculares específicos sino que la equidad, el respeto y la tolerancia deben permear todo el ambiente escolar desde los alumnos hasta los profesores. La otra propuesta de intervención que más se señaló fue todo debe iniciar con una mejor capacitación de todo el personal de las preparatorias, y de ser posible integrar también a los padres de familia.

Resultados del Diagnóstico cualitativo: Comparación entre alumnos/as y Personal

Conocimientos básicos

Resulta notable que más alumnos atinaron a explicar la diferencia entre “sexo” y “género”, frente a los profesores: cuatro de seis (dos hombres y dos mujeres) enfatizaron la diferencia física como componente principal del sexo y la educación social como definición de género. En cambio, sólo dos profesores pudieron hacer esta distinción frente al concepto de “género”. En general, a éste último grupo no se le hicieron tantas preguntas sobre conocimientos teóricos, como a los alumnos.

En cuanto a la idea de “feminidad” y “masculinidad” tanto hombres como mujeres estudiantes, trataron de explicar en sus palabras que se trata de las cualidades propias de las mujeres y los hombres, y hablaron de características tanto físicas como sociales. Todos dijeron que el machismo es una postura en la que los hombres se consideran y actúan como superiores a las mujeres. En cambio, sobre feminismo, una alumna no conocía el término, y los demás se disputaron la idea que si significaba superioridad femenina sobre el hombre o equidad entre géneros. Tanto entre alumnos como profesores surgieron comentarios aislados sobre que el machismo ya no existe, o por lo menos no se da de forma tan marcada como era en la generación de los profesores.

Fue claro que en torno a los temas de igualdad y equidad de género los alumnos aún no entienden cabalmente la diferencia, la mayoría tiene más claro el concepto de igualdad de capacidades y oportunidades. Sólo un joven destacó por señalar la diferencia entre uno y otro. Por su parte, los maestros y directivos tampoco

lograron hacer la distinción, incluso si tenían conocimientos básicos sobre otros conceptos tratados.

Al hablar sobre discriminación de género todos los alumnos dijeron que es cuando se inferioriza a las mujeres en diversas situaciones; sólo una joven consideró que también puede haber discriminación de género hacia los hombres. En cambio, sexismo se definió como la superioridad de cualquier sexo sobre el otro, sin embargo sólo dos conocían el concepto, y en una ocasión se confundió con abuso sexual. Los profesores coincidieron con esta definición amplia de sexismo, en la que existe una desigualdad de géneros, no especialmente hacia la mujer. Sin embargo no se les preguntó la diferencia frente a “discriminación”.

En definitiva los estudiantes entrevistados mostraron un mejor manejo del discurso de equidad que los profesores (a excepción de los dos psicólogos que tienen formación académica al respecto), y se vieron más flexibles a aceptar nuevas formas de masculinidad y feminidad, mientras que algunos profesores (un varón especialmente) juzgaban negativamente ciertos cambios en la conducta de los jóvenes (por ejemplo, relaciones homosexuales, mujeres que ejercen violencia).

Feminidad, masculinidad y estereotipos de género

Cuando entramos al tema de los estereotipos hacia la mujer yucateca fue interesante notar que tanto estudiantes como maestros hablaron de estereotipos clásicos, como la mujer que es madre, esposa, ama de casa, sumisa, obediente, bien portada, entre otros; sin embargo también expresaron (hombres y mujeres por igual) que actualmente se espera que una mujer sea trabajadora, profesionista, segura de sí misma, que puede incursionar en cualquier campo. Los adultos se vieron menos positivos porque comentaron cuán difícil puede llegar a ser intentar tener estos dos roles a la vez en la vida diaria, y que muchas mujeres aún tienen que escoger por alguno de ambos.

Los jóvenes tuvieron muy claro que los estereotipos se dan en el plano social y no tanto en el oficial (legal, laboral, por ejemplo), y que lo más fuerte en ese sentido es lo que los otros pueden decir de uno. Creen que aun se ve mal que hombres y mujeres incursionen en trabajos o deportes propios de otro género, que se vistan con ropa o estilos propios del otro género, que las mujeres beban alcohol, insulten o desobedezcan.



Así mismo, los estereotipos del varón yucateco son bipolares, tanto para alumnos como para profesores: se le ve como el proveedor económico del hogar, el que debe ser fuerte físicamente para proteger a la mujer, debe ser fuerte emocionalmente, etc. pero al mismo tiempo señalaron que debe ser respetuoso de la mujer, responsable, cooperativo, caballeroso, tolerante o como dijo un joven “que acepte que ya todo cambió y mujeres y hombres son iguales”. Algunas cosas que los chicos creen que aún se ven mal en el hombre son que su mujer lo mantenga económicamente, que sea homosexual o que incursione en oficios y artes propios de mujeres, pero en general las prohibiciones son menores para los varones.

Entre los jóvenes se incitó una reflexión sobre quién tiene mejores posibilidades para el liderazgo, hombre o mujeres, y todos sin falta contestaron que tienen iguales capacidades para ser líderes, nadie optó por las ventajas de uno u otro género. Un hombre dijo que es posible que para los varones sea más fácil conseguir los puestos de líderes, simplemente porque él observa que hay más líderes hombres en la sociedad actual. Sin embargo es curioso cómo muchos jóvenes y un profesor sacaron a relucir el caso de la actual Gobernadora del Estado como un ejemplo de líder femenina, que, independientemente de afiliaciones partidistas, se ve como un buen ejemplo en la búsqueda de equidad de género en Yucatán.

Equidad e igualdad en la UADY

Entrando al contexto de la igualdad en la UADY, los jóvenes se mostraron muy optimistas, dijeron que en su experiencia hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades y depende enteramente de la persona aprovecharlas o no. Algunos creen que aún subsisten algunas desigualdades para las mujeres en México, pero afirman que son ellas mismas las que deben luchar para superarlas, por lo que no parece ser que lo vean como un problema estructural (de leyes o derechos) sino personal. En general se dijo que las condiciones para lograr la igualdad mejoran cada vez más. Los profesores dijeron lo mismo, que existe una equidad de género pero no una igualdad numérica entre empleados pues creen que muchas mujeres “no se avientan a ocupar altos cargos”. Además, como ya se dijo, las mujeres adultas también hablaron de que en la vida cotidiana es muy difícil cumplir con los roles familiares y profesionales al mismo tiempo.

Mientras los profesores ven la equidad reflejada en la capacidad de ascender profesionalmente, los jóvenes lo observan en el trato que reciben de sus maestros, en

la posibilidad de inscribirse a las clases, deportes y artes que ellos quieran. En el trabajo cotidiano algunos maestros hablaron de la existencia de cierta división de tareas por género, basadas en el trabajo físico que involucran o en las formas de acercamiento a los estudiantes, sin embargo se planteó más como un trabajo cooperativo que como una situación prohibitiva.

Violencia y discriminación

Los jóvenes dijeron que nunca han vivido personalmente alguna discriminación de género en la escuela, pero algunos se han sentido discriminados por otros motivos, como por ejemplo, ser más inteligente y estudioso de su salón. Los casos de discriminación que narraron se centraron en discriminación racial o étnica, tanto dentro como fuera de la escuela. Asimismo, los maestros negaron haber visto casos de discriminación de género, sin embargo afirmaron que es muy posible que sí sucedan, sólo que no han llegado a un punto de gravedad destacable. Por ejemplo, la directora de la prepa 2 contó un caso en que sus alumnos se burlaban constantemente de un chico homosexual y él nunca se quejaba o defendía.

Sobre el tema de la homosexualidad los maestros dijeron que ha sido difícil de tratar porque es injusto prohibirle a las parejas homosexuales que se abracen o tomen de la mano si los heterosexuales sí tienen permitido hacerlo. El prefecto de la prepa 2 confesó que él no sabe tratar estos temas y que prefiere canalizarlos al psicólogo. Los jóvenes se mostraron más tolerantes en este sentido y sólo una chica dijo que no se sentía cómoda llevándose con gente de estas preferencias, más no los discriminaba.

En cuanto a la violencia percibida, sólo una joven habló de que ha visto mucha violencia hacia las mujeres de su familia, y es importante resaltar que tenía una concepción bastante amplia de violencia, pues incluyó casos de violencia física, verbal y psicológica. Ningún joven habló de casos de violencia en la escuela. Los maestros sólo mencionaron casos de peleas entre estudiantes varones en la escuela. Especialmente el prefecto se mostró muy sorprendido ante las demostraciones de violencia física y verbal (golpes, rasguños, insultos) que las mujeres ejercen frente a sus compañeros. Cree que estas chicas han vivido violencia en sus hogares y que por eso han tenido que aprender a llevarse de maneras agresivas con los hombres para mostrar su fuerza y defenderse.

Hablando específicamente de violencia en el noviazgo, los estudiantes dijeron que la mayoría de los casos que conocen se trata de violencia psicológica del hombre

hacia la mujer porque los novios pueden llegar a ser muy celosos, inseguros, obsesivos, machistas, etc. Sólo una chica contó que conoce el caso de una amiga a la que su novio le ha golpeado. Sólo una mujer entrevistada negó conocer casos de violencia en el noviazgo, pero afirmó que sí lo ha visto entre matrimonios.

Los jóvenes tuvieron opiniones diversas en cuanto a la relación entre amor y violencia, dos (un hombre y una mujer) negaron que exista una relación entre ambos, y cuatro dijeron que no están de acuerdo pero que muchas veces el amor lleva a los celos, al control y a la violencia física o psicológica. Por su parte las mujeres afectadas, a veces rompen con la relación y otras veces se quedan junto a sus parejas porque consideran que pueden lidiar con el problema, o que no es tan grave, se vuelven dependientes –dijeron-. En general, comentaron que todo esto es bastante común entre chavos. Entre los profesores y directivos, sólo el psicólogo de la prepa 1 se mostró especialmente preocupado por las consecuencias que estas formas “sutiles” de violencia pueden tener en los adolescentes porque cree que pueden repercutir en el autoestima de la persona e incluso pueden llevarla a tolerar los abusos, depresiones graves o suicidio.

Sobre las maneras que los jóvenes conocen de atender estos problemas dijeron que las personas involucradas deben acudir a la familia en busca de apoyo o a policía para que castiguen al agresor; otros dijeron que “debe haber algún programa” o “debe haber un centro de rehabilitación para violentos” pero no supieron decir exactamente a dónde ir. Sólo una chica mencionó que se puede acudir al IEGY en busca de ayuda tanto para los que ejercen violencia como para las mujeres abusadas. Nadie dijo que pueden buscar ayuda en la escuela o con los maestros.

En las entrevistas a los profesores expresaron que es muy raro que puedan detectar casos de violencia en el noviazgo, pero que saben que sí existe (sobre todo psicológica) tanto como otros problemas de alcohol, drogas, etc. A diferencia de los estudiantes, algunos maestros recalcaron que también han observado un incremento de mujeres violentas en la escuela. A pesar de que tienen las puertas abiertas para tender estos problemas, los jóvenes no acuden en busca de ayuda, y lo único que pueden hacer es informar de estos temas en alguna de las clases formativas.

Género y ámbito educativo

Los maestros afirmaron que el porcentaje de hombres y mujeres en la escuela es casi parejo. El Prefecto mencionó que en su experiencia son las mujeres las que tienen que



superar más obstáculos personales y familiares para llegar a la prepa, sobre todo si provienen de clases bajas. Los jóvenes no dijeron esto, más bien hablaron de que una vez dentro de la escuela son más los hombres que desertan, la mayoría de las veces por ser malos estudiantes, pero también por problemas familiares, alcoholismo, por embarazar a sus novias o simplemente porque deciden que prefieren trabajar. Dicen que las chicas son más responsables con la escuela, pero las que se han ido ha sido por ser malas estudiantes o porque se embarazaron.

Los directivos de las escuelas afirman que una de las formas en las que se trabaja la equidad de género en las prepas es que los jóvenes tienen la libertad de elegir sus materias de preferencia, y los alumnos confirmaron que en casi todas las áreas están mezclados. Incluso un hombre dijo: “mayormente las mujeres eligen matemáticas y los hombres las naturales”. En deportes sí se hacen divisiones y es común que las mujeres elijan deportes menos pesados como voleibol o danza, y los hombres se va a futbol, pero un alumno mencionó que ve que esto está cambiando porque cada vez se ve a más hombres en materias como teatro y a más mujeres en clases de karate.

Sobre temas de género en el curriculum, 5 de 6 estudiantes dijeron que sí habían visto algunos temas de género, sexualidad, noviazgo, violencia en materias como filosofía, orientación, psicología social, todas en primer año, y que no lo habían vuelto a ver. Nadie mencionó la semana de la salud del estudiante, un evento al que los maestros entrevistados dieron mucha importancia porque es ocasión para hacer actividades extracurriculares e invitar especialistas para hablar de estos temas.

Todos los maestros estuvieron de acuerdo en la importancia del papel de la escuela como educadora en temas de género, tanto como la familia. Sin embargo, en la prepa 1 (director y psicóloga) dijeron que consideran más importante que la educación en género permee todos ámbitos de la escuela, desde profesores, alumnos, clases y actividades extra-académicas, más que incluirlo como una materia específica en la currícula. En cambio los entrevistados de la prepa 2 estuvieron más de acuerdo en integrar más contenidos de éstos temas en la currícula.

Sobre relaciones de pares, los chicos dijeron que suele haber mucho respeto en las formas en las que conviven hombres y mujeres, y que incluso los hombres cambian sus comportamientos y su lenguaje cuando están en frente de mujeres. Dijeron que hay mucho contacto físico, es común que se abracen o agarren la mano entre amigos. Las chicas observaron que los hombres son un poco rudos y relajistas



entre ellos, pero dijeron que “así juegan”. Entre mujeres son más tranquilas y pasan la mayor parte del tiempo platicando de ellas mismas, ante lo que una joven mencionó que pueden ser muy chismosas y que a veces no saben guardar secretos.

Fue notable que todos los alumnos entrevistados negaron haber vivido o visto en alguna ocasión un caso de discriminación o maltrato de sus profesores o personal administrativo hacia ellos. Sólo una mujer mencionó que a veces las secretarías los regañan o les mal contestan. Dijeron directamente que en el salón de clases se trata por igual a hombres y mujeres, y la única diferencia puede ser que los maestros bromean más con sus alumnos varones. Afirmaron que maestros y maestras no tienen preferencias o diferencias en su trato hacia hombres y mujeres, así como que aplican la disciplina de la misma manera hacia ambos géneros (las entrevistas con los profesores coinciden en ese punto). Hubo una queja hacia un maestro que usaba muchos insultos en clase, pero no en el sentido sexista. En general ven a sus maestros con respeto, como personas rectas, respetables y abiertas al diálogo. Varios jóvenes contaron sucesos en los que otros alumnos retaban o mal contestaban a los profesores o prefectos, pero los entrevistados no lo juzgaron como algo bueno, sino al contrario como desplantes de altanería, alarde, rebeldía, etc.

En torno al tema de acoso, sólo un hombre estudiante dijo haber visto un caso de acoso de un chico hacia una chica, pero que no llegó a ser grave porque él se salió de la escuela. Una chica dijo haber escuchado un chisme de una alumna que se acostaba con un profesor, pero no sabe si realmente sucedió. Nadie confesó haber visto casos de violencia dentro de la escuela, aunque varios dijeron haber visto pleitos entre hombres fuera de la UADY, por ejemplo, por problemas entre bandas o entre escuelas.

Por su parte los maestros recuerdan casos de acoso entre alumnos (uno de un hombre a una mujer y otro de una mujer hacia otra) y algunos pleitos también, pero ningún caso de acoso entre profesores-alumnos. Ambos directores dijeron no conocer ningún evento de este tipo.

Conclusiones del Diagnóstico

En términos generales y con base en los diagnósticos de tipo cuantitativo y cualitativo realizados se puede afirmar que desde la percepción de los/as empleados/as (directores, docentes y administrativos) y estudiantes de las tres preparatorias con las que actualmente cuenta la Universidad Autónoma de Yucatán, en su institución existen



condiciones que fomentan la igualdad y la equidad de género en la vida Universitaria. No obstante, la percepción de que está es buena, pero puede ser mejor, nos habla de áreas de oportunidad o mejora en este ámbito. Al respecto, el convenio firmado entre la UADY y el IEGY ha posibilitado un acercamiento a los espacios físicos y sus actores dentro de la vida de la Universidad pública en Yucatán, a fin de empezar a identificar cuáles son esas áreas de oportunidad que permitan actuar estratégicamente, a fin de alcanzar la excelencia en cuanto a las condiciones que posibiliten la igualdad y equidad en todos los ámbitos y niveles de la UADY. Los resultados de este diagnóstico tienen ese propósito.

A continuación se irán esbozando algunos de los resultados que se considera pueden dar luz sobre el rumbo que deben tomar las acciones a fin de fortalecer el respeto y ejercicio de valores a favor de la igualdad, la equidad y la no violencia entre hombres y mujeres en la UADY.

En primer término hay que señalar que el personal de la UADY considera que en su Institución siempre o casi siempre existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que ambos tienen la misma posibilidad de ocupar puestos directivos, atribuyendo a las propias mujeres el hecho de que esto no se refleje en el actual organigrama de la institución. Es decir, consideran que las oportunidades son las mismas, pero que en ocasiones las mujeres se autolimitan pues han asumido que su prioridad es la familia y si la atención de esta entra en conflicto con el ascenso dentro de su centro de trabajo terminan priorizando a la familia. Es decir, ubican como externo asociado a que sean más hombres que mujeres quienes ocupan puestos directivos. Los y las encuestados/as no reconocen discriminación hacia hombres y mujeres, ni prácticas sexistas dentro de su institución.

Lo que sí podría considerarse un foco rojo, sobre el que habría que ahondar con otro tipo de estudio más dirigido a ello, es el tema del acoso sexual dentro de la institución, pues algo que emerge y no hay que pasar desapercibido. Así tenemos que un 23% de hombres y un 26% de mujeres señalan que “siempre” hay acoso sexual en su centro de trabajo. Aunque los porcentajes podrían considerarse relativamente bajos, tratándose de este tema no puede haber ni un margen de tolerancia para que esto ocurra, ya que daña el clima de respeto, equidad y no violencia que se pretende debe prevalecer en esta institución. Al respecto, sería deseable aprender de la experiencia



y estrategias implementadas en el Instituto Politécnico Nacional ante esta misma problemática detectada en su institución.

Por estudios realizados desde otras instancias y en otros momentos se ha detectado una fuerte presencia de prácticas violentas en el noviazgo entre universitarios, no obstante por el tipo de respuestas dadas en este diagnóstico se puede afirmar que los directivos, docentes y administrativos no cuentan con la suficientes herramientas teóricas y estrategias de atención para la prevención y detección de esta problemática en su ámbito de trabajo, por lo que sería deseable implementar un plan de capacitación dirigido a ello.

En general un mayor porcentaje de mujeres tiene actitudes más positivas hacia la equidad de género que los hombres, personal y estudiantes, participantes en el diagnóstico. Esto se explica como resultado de los procesos de socialización de género a los que se han visto expuestos unos y otros, pero que son reversibles a través de acciones de sensibilización y capacitación con perspectiva de género de manera planeada y consistente dentro de la UADY.

Ahora bien, lo anterior no significa que en las mujeres no pervivan al mismo tiempo creencias conservadoras y opuestas a la equidad y la igualdad junto a otras a favor de estos valores, propios de una sociedad democrática. Así tenemos, que no deja resultar significativo que sean las mujeres, más que los hombres, quienes sigan justificando las diferencias en el tiempo que mujeres y hombres destinan al cuidado de terceros, a partir de argumentos de tipo determinista, es decir, como si ello por “naturaleza” fuera algo que más fácilmente hacen las mujeres que los hombres.

La violencia como parte de la masculinidad o de “Ser hombre” es otro aspecto que repetidamente tanto hombres como mujeres siguen considerando como algo natural. Esto nos remite a la necesidad de generar una seria reflexión entre estudiantes y personal acerca de los modelos de masculinidad dominantes y su relación con el ejercicio de la violencia en nuestra sociedad como algo que si bien ha persistido y daña a las personas e instituciones que permea, puede modificarse, en tanto que es producto de una cultura que refuerza esta díada masculinidad-violencia. Tratando de personal que se desempeña dentro del ámbito educativo y de estudiantes esta reflexión cobra mayor importancia, al ser la escuela, en cualquier de sus niveles, un



espacio privilegiado de transformación social y fomento de agentes críticos para el cambio.

La demanda inequitativa, en tanto diferenciada para hombres y mujeres, respecto al manejo de la libertad y toma de decisiones en lo personal (sexualidad, maternidad, erotismo, elección de amistades) y lo profesional, es algo que no solo los hombres, sino que las propias mujeres sostienen, y en su momento critican o castigan cuando son otras mujeres quienes “no cumplen el patrón”. Así por ejemplo, un 21% de mujeres considera que esta mal que una mujer no tenga hijos. Un 3% de mujeres considera que el hombre, pero no la mujer pueden tener relaciones prematrimoniales, hay mujeres que todavía consideran que sus parejas pueden decidir si trabajan o no, y si pueden salir de noche o no con sus amistades. Esto nos señala que la llamada misoginia es algo que han internalizado tanto hombres como mujeres y que los valores a favor de la equidad, el respeto, la igualdad y la no violencia, todos ellos propios de sociedades e instituciones democráticas, perviven en las mismas personas y en el mismo momento junto a otros que naturalizan la violencia como parte del ser hombre, promueven el conservadurismo sexual para mujeres pero no en hombres, sostienen práctica que refuerzan la idea de que las mujeres no son capaces de ser autónomas sino que deben ser tuteladas por la familia o, en su defecto, por la pareja, independientemente de su nivel académico o posición social. Ideas que en su conjunto cuando son avaladas por las personas terminan permeando la labor que ellas desempeñan dentro de sus instituciones o centros labores. En este sentido, el trabajo por la equidad de género no puede abstraerse, ni separarse de una revisión a conciencia de los valores con los que cada individuo de la institución vive en su vida cotidiana, aun fuera de su trabajo. De tal forma que los procesos de sensibilización y capacitación que se implementan deberán regirse por el principio de que en lo que concierne al impacto que el género tienen en la vida laboral “todo lo personal es político”. En este sentido, incluso el razonamiento de que la poca presencia de mujeres en el organigrama de la institución tienen que ver con la decisión de las propias mujeres de privilegiar su vida familiar por encima de la profesional habrá revisarla a la luz de este principio.

Por último, el diagnóstico realizado también aporta datos sustanciales para evaluar la efectividad de los cursos de sensibilización y capacitación implementados como parte de las propuestas para transversalizar la perspectiva de género en las instituciones de

educación media superior de la UADY. Así tenemos que tanto en lo que se refiere al nivel de conocimientos sobre género como en el de actitudes, se registran variaciones significativas en las puntuaciones alcanzadas previo al curso de capacitación y posterior a este, tanto en hombres como mujeres, siendo en ambos casos mejores en lo que al ideal de conocimientos y actitudes relacionadas a la equidad e igualdad entre los género se refiere. Lo que lleva a concluir que el curso impartido por el Instituto para la Equidad de Género en Yucatán está cumpliendo adecuadamente sus objetivos, en tanto que brinda mayores conocimientos y promueve la reflexión y adopción de actitudes a favor de la equidad e igualdad entre los sexos. Para medir si los cambios registrados en la medición Pre y Post se utilizó la prueba t de Student para una sola muestra, con un intervalo de confianza del 99%.

A partir de los resultados de este diagnóstico se desprenden algunas líneas generales de acción para trabajar tanto con personal como con estudiantes en pro de avanzar en el proceso de fortalecimientos y transversalización de la perspectiva de género. Aunque esto se ampliará con mayor detalle en el siguiente capítulo, aquí se esbozan algunas propuestas iniciales:

Líneas de acción de trabajo con alumnos

- Al momento de la entrevista los estudiantes parecían estar bastante bien informados sobre temas de género (a nivel teórico), tipos de violencia, discriminación, etc. Sin embargo deben tener talleres continuos (por lo menos una vez al año) para reforzar y ampliar estos conocimientos, o irlos conectando con otros contenidos de otras materias (sexualidad, salud, noviazgo, desarrollo humano, etc.). Puede ser una actividad extracurricular o integrarla a una materia formativa
- Reforzar la información y prevención sobre lo relacionado a la violencia en el noviazgo, haciendo especial énfasis en la violencia de tipo emocional o psicológica, pues es la que aparece con mayor frecuencia, pero se naturaliza o minimiza frente a la física que se le ha dado mucha mayor difusión. Es decir, deben prepararse cursos especializados en detección y estrategias para enfrentar todos los tipos de violencia, pero privilegiando la psicológica.
- Hace falta información sobre dónde pueden acudir en casos de acosos o violencia familiar o en el noviazgo, dónde obtener apoyo legal y psicológico.



- Deben reforzar la idea de que la escuela también es un espacio para atender estos problemas y que pueden confiar en sus profesores y orientadores.
- Más que tener líneas de acción separadas, estudiantes y profesores pueden trabajar juntos sobre estos temas, por ejemplo, reflexionando cómo han cambiado los modelos de feminidad y masculinidad entre ambas generaciones.

Líneas de acción de trabajo con maestros

- Parece que la mayoría de los profesores manejan correctamente la equidad de género en sus salones pero demostraron que carecen de muchos conocimientos básicos a nivel teórico sobre estos temas. Se deben implementar talleres teóricos y prácticos tanto para profesores, prefectos y directivos.
- Introducir temas relacionados a la experiencia de la diversidad sexual entre los/as jóvenes porque sigue siendo un tabú para muchos profesores
- Ellos mismos reconocen que maestros y prefectos necesitan capacitación sobre cómo tratar problemas de violencia y discriminación de género en el salón de clase, identificarlos y canalizarlos.



II. Propuestas para Transversalizar la Perspectiva de Género en las Preparatorias de la UADY

El objetivo de la Propuesta:

A través de las propuestas realizadas en esta sección del documento se busca iniciar el proceso de *Transversalización del género en Tres Centros de Educación Superior de la UADY*. Es decir, el objetivo es lograr la *incorporación de la perspectiva y el análisis de género de manera sistemática y en forma integral en la corriente principal del pensamiento, la planificación y las acciones del desarrollo*. Según la definición del Consejo Económico y Social (2009) el *gender mainstreaming* tiene por objeto integrar el *enfoque de equidad de género* de forma transversal en todas *las políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y financieras e incluso en la cultura institucional*, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad de género.

Ejes de la Propuesta:

Con base en los resultados del Diagnóstico, presentado en la primera sección de este documento, se identificaron cinco ejes dentro de los cuales se proponen acciones que tengan como finalidad última la institucionalización de la perspectiva de género, a través de su transversalización en todos los niveles de los tres centros de educación media superior de la UADY. A continuación se mencionan estos cinco ejes y el objetivo de la inclusión de cada uno de ellos en una propuesta de esta naturaleza:

Eje 1.- Sensibilización, Capacitación y Formación en Perspectiva de Género

Objetivo: A través de metodologías de tipo teórico-vivencial se diseñarán cursos, talleres y seminarios con la finalidad de que las y los participantes comprendan los principales conceptos y teorías que están en la base y explican, la transformación de las diferencias sexuales en inequidades de género en su contexto social, familiar y escolar. Al tiempo que reflexionen sobre la formas cómo se han constituido como hombres o mujeres en su medio social y las consecuencias de estas formas de socialización, así como las distintas alternativas de actuación que pueden desarrollar en la búsqueda de modelos de convivencia más democrática entre los géneros.

Sin duda alguna, antes de poder emprender cualquier otra acción en el proceso de transversalización del la perspectiva de género se requiere despertar la conciencia sobre la importancia que tiene mirar el mundo desde la lente de género, los costos que tiene la socialización diferenciada por sexo. Haciendo esta autoreflexión como parte de la vida privada y pública de cada persona.

Debido a que hasta ahora la capacitación sobre estos temas en escasa, se deberá tratar de que quienes sean los beneficiarios de capacitación en género se vuelvan multiplicadores. Es decir, enseñen lo aprendido a terceros, quienes a su vez serán multiplicadores de otros interesados en el tema.

Eje 2.- Formación de “Comisión para la Equidad de Género” dentro de los centros de educación media superior de la UADY



Objetivo: Ser un órgano interno en el que se encuentren representados todos los sectores (alumnos/as, docentes, directivos, administrativos y manuales) de cada uno de los centros de educación media superior de la UADY que por su formación, compromiso o intereses personales conozca sobre las temáticas de género o tenga disposición para capacitarse a conciencia en ellas. Algunas de las principales funciones de esta comisión serían: 1) generar iniciativas que posicionen la perspectiva de género en la vida cotidiana del plantel educativo en cuestión, 2) Capacitarse y, a su vez, ser capacitadores de otros miembros de su comunidad en temáticas propias de la perspectiva de género, 3) Diseñar un sistema de indicadores y datos desagregados por sexo 4) Diseñar, elaborar y actualizar diagnósticos que permitan identificar las brechas de género en su institución y elaborar acciones afirmativas para superarlas, 5) Analizar los programas de estudios y propuestas curriculares para evaluar de qué forma se aborda el género en ellos y proponer las modificaciones que consideren pertinentes, 6) evaluar que la normatividad vigente en cada plantel fomente la equidad entre los sexos y no promueva la injusticia y desigualdad, en caso de encontrarse fallas al respecto orientar las estrategias para subsanarlas, 7) Desarrollar un plan de incentivos y certificaciones de género.

Eje 3.- Posicionamiento del tema del género en la vida cotidiana Universitaria a través de Estrategias formales e informales y/o lúdicas

Objetivo: Desarrollar mecanismos que permitan familiarizar a los directivos y estudiantes con temáticas sensibles al género, y contar con las herramientas que les permitan auto evaluarse sin caer en posturas de género victimizadoras, ni victimistas. Las estrategias deberán promover la reflexión y pueden ir desde lanzamiento de convocatorias de música, poesía, graffiti, diseño de campañas o carteles que tengan como temas centrales la no violencia, la equidad, la igualdad, etc.; hasta generación de líneas de investigación, solicitud de trabajos de clase con estas temática.

De acuerdo con los resultados del diagnóstico realizado una línea prioritaria en la que se deben emprender campañas y acciones concretas es el tema del “acoso sexual” ya

que aunque en bajo grado, es un tema presente en la institución y es necesario hablar de ello y sancionarlo a fin de erradicarlo en su totalidad,.

El acoso sexual es una práctica que día con día van en aumento y que igual la aplica un hombre hacia una mujer, una mujer hacia un hombre, un hombre hacia otro hombre o una algunas ocasiones llega al sometimiento, denigrándose como ser humano. La erradicación del acoso sexual tiene que ser un asunto impostergable en cualquier institución. Algunas acciones que se pueden tomar en este sentido son:

- Informar de manera oficial al personal que no será permitido de ningún modo situaciones de acoso, hostigamiento, intimidación o maltrato.
- Establecer estrategias de sensibilización y capacitación sobre el acoso sexual, sus causas y sus consecuencias.
- Establecer un sistema de denuncias formales dentro de la institución, así como procesos adecuados y oportunos de protección del personal afectado.
- Crear una instancia de orientación e información sobre acoso sexual, donde se brinde asesoría, apoyo legal y psicológico para promover la denuncia.
- Prevenir y sancionar las falsas denuncias, estableciendo mecanismos de investigación enfocados en la detección objetiva de casos de acoso sexual.

Eje 4.- Establecimiento de alianzas estratégicas internas y externas para el fortalecimiento de la perspectiva de género en la institución

Objetivo: Que las autoridades identifiquen, promuevan y alienten Redes de trabajo en pro de la equidad de género, tanto interna como externamente. Como ha sido el caso del convenio firmado entre la UADY y el IEGY. Estas alianzas fortalecerán el trabajo y el compromiso de la institución con el proceso de transversalización de la perspectiva de género.

Eje 5.- Evaluación y Monitoreo de las acciones y estrategias que se emprenden para la transversalización de la Perspectivas de Género en cada centro educativo

Objetivo: La evaluación y el monitoreo permiten saber si se está avanzando en tiempo y forma hacia las metas planteadas. También permite detectar fallas en el diseño de las alternativas y problemas en la operación para rectificarlas a tiempo. Son herramientas que brindan elementos para tomar decisiones y hacer las adecuaciones pertinentes para lograr modificar las condiciones de vida de las mujeres y hombres. Un sistema de evaluación y monitoreo se compone de una base de datos desagregada por sexo y edad y las variables pertinentes, que sirven de referencia para medir los avances, y de un sistema de indicadores diseñados específicamente para los fines de la política pública, plan, programa o proyecto que se va a evaluar y monitorear

Los primeros pasos en el proceso de transversalización:

El avance en las líneas de acción propuestas en este documento deberá ser un proceso gradual, sistemático, pero permanente y consistente. En este sentido, como parte de este trabajo se han dado los primeros pasos que a continuación se explican:

1.- Acercamiento con las autoridades de la UADY, Coordinadora de Preparatorias Psic. Veronica Cortés Navarrete y con cada uno de los directivos del las tres preparatorias con las que cuenta esta Universidad. En este acercamiento se les explicó la importancia y objetivos del proceso de transversalización de género en sus instituciones, se les hablo de la alianza de la UADY con el IEGY para avanzar en ello y se les solicitó su cooperación para llevar a cabo un primer taller de sensibilización sobre la perspectiva de género. Uno dirigido a estudiantes y otro a docentes y administrativos de sus instituciones (*Ver listas de asistencia y fotos en Anexos 7 y 8*).

a) Curso- Taller de Sensibilización en Perspectiva de Género a Estudiantes

El taller de sensibilización dirigido a estudiantes se realizo con un total de 50 alumnos de las tres preparatorias. Para llevar a cabo este se retomó la metodología con la que

ha venido trabajando el IEGY en el caso de los jóvenes a través del proyecto “Nuestro Espacio”. Al respecto cabe resaltar que uno de los puntos fuertes de este programa es que cada uno de los jóvenes a quienes se les capacita tienen el compromiso de volverse “multiplicadores” de lo aprendido con otros jóvenes. A través de una aproximación teórico-vivencial se sensibilizó a los jóvenes en torno a las siguientes temáticas.:

1. Conceptos básicos de género
 - 1.1 Sistema sexo-genero.
 - 1.2 Construcción de género (asignación, identidad, rol).
 - 1.3 Estereotipo de género.
 - 1.4 Concepto de igualdad y equidad.
 - 1.5 Feminismo.
2. Feminidades y Masculinidades
 - 2.1 Concepto de feminidad y masculinidad.
 - 2.2 Enseñanza de la feminidad.
 - 2.3 Tipos de feminidad.
 - 2.4 Enseñanza de la masculinidad.
 - 2.5 Tipos de masculinidad.
 - 2.6 Machismo-Hembrismo.
3. Discriminación de género
 - 3.1 Concepto
 - 3.2 Tipos
 - 3.3 Las tres i de la discriminación
4. Violencia de género y en el noviazgo
 - 4.1 Conceptos básicos
 - 4.2 Tipos de violencia
 - 4.3 Ciclo de la violencia
 - 4.4 Violencia en el Noviazgo

En total se realizaron 6 sesiones cada una de 5 horas cada una. En el siguiente cuadro se pueden apreciar lo que representó su participación en este curso-taller desde las voces de los/as propios estudiantes.

Miscelánea de las Voces de algunos de los/as estudiantes que participaron en el curso-taller de sensibilización sobre perspectiva de género en el ámbito educativo

“Nos encontrábamos haciendo tarea, cuando llegaron los prefectos a informar acerca de una beca que estaba otorgando el IEGY, y que habría una plática a la que tendríamos que ir los posibles interesados para que nos explicaran de qué trataba el proyecto. Me entrevistaron, me dieron una breve explicación y finalmente me comunicaron que se me avisaría si estaba dentro del programa o no. Finalmente, la llamada llegó -fuiste seleccionada para estar en el programa. Me dijeron-. El primer día que deberás asistir será este sábado de ocho a dos de la tarde. Casi grité de la emoción, realmente no sabía de que se trataba en si el programa, pero fui seleccionada de un gran número de gente, y lo único que hice fue dar mi sincera opinión acerca de lo que me preguntaban, quién no podría estar feliz...Sábado a sábado fuimos revisando temas como discriminación, violencia, y conceptos básicos de género que nos hacen reflexionar sobre distintas formas de ver la vida... que nos hacen quitarnos aquellos lentes de estereotipos de género que no nos permiten ser completamente felices. Estar en el programa *Nuestro espacio*, no solo me hizo conocer gente nueva, y tener un aprendizaje correcto sobre ciertas cosas, si no también me hizo percibir la vida de una manera diferente, me hizo desechar el pesimismo que yacía en mis fanales, para poder ver con llaneza y fulgor luces de esperanza y cambio (*Sthephanie, 17 años, alumna del segundo año de la preparatoria 2*)

El proyecto en el que participé cada sábado trataba de que los jóvenes escucháramos y aprendiéramos temas de género con un valor muy significativo para crear una sociedad sin violencia, sin discriminación alguna, con RESPETO; de una forma muy sencilla replicar lo visto a nuestros semejantes. Dando pláticas en nuestras escuelas, el proyecto desde el principio me pareció muy creativo y no dude en saltar a este barco ni dos veces, pero ¿por qué hacerlo?, ¿qué ganaba yo? Esas preguntas son muy sencillas de responder, la idea de construir una sociedad mejor, luchar por lo que queremos y dejar de insensibilizándonos ante tanta violencia por eso mismo, ser parte del cambio, me parece asombrosa y también que palabras son palabras; pero las acciones contribuyen, ayudan y son lo realmente importante para que este proyecto siga y cumpla sus objetivos. Gane demasiado, gane amigas y amigos irremplazables, vivencias, me abrió los ojos sobre tantas cosas que pasan en nuestro y que es nuestra misión ponerle un alto. Además me aclaro varias dudas; por ejemplo que una feminista no es lo mismo que una hembrista. Una hembrista es aquella que se cree mejor los hombres y una persona feminista, que puede ser hombre o mujer, es aquella persona que busca la igualdad y la equidad entre los dos sexos. MUJERES Y HOMBRES DEBEMOS TENER UN TRATO IGUAL Y EQUITATIVO (*Mauricio, 16 años, primer año, preparatoria 1*)

b) Curso –Taller sobre Perspectiva de Género en Educación a Personal de Prepas

En lo que se refiere al proceso de sensibilización en la perspectiva de género con autoridades, docentes y administrativos, para avanzar en ello el IEGY impartió un taller de sensibilización con el objetivo de brindar información teórica y promover el debate y reflexión sobre una serie de temas directamente vinculados con la perspectiva de género, con los que se enfrentan cotidianamente los docentes y administrativos tanto en su vida personal y profesiona. La invitación fue abierta, a través de los directores de cada plantas. Asistieron un total de 47 personas entre docentes y administrativos de las tres preparatorias de la UADY. El curso se impartió del 15 al 17 de diciembre, en dos horario De 8 a 2:00 p.m. y de 4:00 a 8:00 p.m.. La capacitación tuvo una duración de 30 horas y se abarcaron las siguientes temáticas:

1. Conceptos básicos de género
 - 1.1 Sistema sexo-genero.
 - 1.2 Definición de perspectiva de género.
 - 1.3 Definición de transversalidad.
 - 1.4 Construcción de género (asignación, identidad, rol)
 - 1.5 Estereotipo de género
 - 1.6 Problemas productos de la desigualdad de género: violencia y discriminación.
- 2.. Ser hombre y Ser mujer: Igualdad, Equidad, Diferencia
 - 2.1 Diferencias entre los conceptos de igualdad y equidad
 - 2.2 El proceso de traducir las diferencias en inequidad
 - 2.3 Formas que adopta la inequidad: Estereotipos, prejuicios y discriminación sexual
3. La Perspectiva de Género: herramienta útil para la construcción de la equidad .
 - 3.1 Qué es la Perspectiva de Género
 - 3.2 Objetivos de la Perspectiva de Género
 - 3.3 Mitos y Realidades sobre la Perspectiva de Género
- 4.- Género y Poder en la Educación
 - 4.1 Concepto de poder

- 4.2 Tipos de poder
 - 4.3 La Escuela reproductora de estereotipos de género
 - 4.4 Curriculum oculto
 - 4.5 Sexismo en el ámbito escolar
- 5. Estrategias de detección y prevención de violencia en el noviazgo
 - 5.1 Conceptos básicos sobre violencia
 - 5.2 Tipos de violencia
 - 5.3 Ciclo de la violencia
 - 5.4 Estrategias de atención y/o canalización de la violencia en el noviazgo

En la medida que la asistencia al curso fue voluntaria, es decir, asistieron quienes estaban interesados, la participación fue fluida (Ver fotos en anexo 7). Los/as docentes y administrativos/as externaron sus dudas e inquietudes, pero también compartieron su experiencia personal, familiar y profesional a lo largo de todo el curso, situación que propicio un sentido de integración y, algo de suma importancia, se abrió la posibilidad de que los/as asistentes reflexionaran sobre cómo el género es una dimensión que atraviesa sus vidas en todos los ámbitos, y que tomar conciencia de ello les permite asumir un sentido de agencia más activo con relación a la manera como construyen sus identidades y relaciones de género . En la siguiente Tabla de Testimonios se pueden apreciar los aspectos mencionados. Estos testimonios fueron recabados al final del curso-taller con el personal:

Tabla de Muestra de Testimonios de personal que asistió al curso-taller de sensibilización en Perspectiva de Género en el ámbito educativo

“Con este curso me di cuenta que las ideas que tenemos acerca de lo que implica ser un hombre o ser una mujer, la sociedad las deposita en cada uno de nosotros aún antes de nacer, y que en muchas ocasiones esas ideas actúan restringiendo nos potencial humano como personas, pues dejamos de desarrollar nuestras capacidades, gustos, intereses, luchar por nuestras metas, sueños etc. Aún antes de intentarlo, simplemente porque hemos aprendido que no podemos, que eso no es propio de un hombre o propio de una mujer. Lo mas lamentable que en ese proceso nos vamos creyendo que es natural que sea de esa manera, cuando, como reflexionamos en este curso, es algo cultural, y por lo tanto que se puede modificar. Me pareció muy importante que como maestros tengamos la posibilidad de discutir y reflexionar sobre estos temas, pues como profesores tenemos una enorme responsabilidad en los procesos de formación humana de nuestros estudiantes, y en ocasiones podemos actuar restringiéndolos, sin darnos

cuenta, simplemente porque actuamos con base a un esquema aprendido. Ojala puedan darnos mas cursos como este, pues creo que los temas de los que hablamos nos ayudan no solo en lo profesional, sino también en lo personal, para pensar nuevas formas de ser hombre y mujer, más democráticas y equitativas” (*Rogelio, Docente de la Prepa 2*)

“Es bueno saber que hay cosas que he venido haciendo o creyendo respecto al Ser Mujer, porque así me enseñaron que tenía que ser, pero que en realidad si deseo puedo cambiarlas o no aceptarlas. También es importante tomar conciencia sobre que es la equidad y la igualdad y reflexionar cómo estos valores se hacen presentes, o no, cada día en nuestra vida diaria, con la pareja, los hijos, en mi trabajo. Con todo lo que se discutió en el curso me di cuenta que en ocasiones me he dejado oprimir, pero que en otras soy yo la que he actuado oprimiendo a otros. Esto porque exigen que me adapte a un molde social de género, aunque esto tenga costos para mi persona. (*Eunice, Administrativa en Prepa 3*).

Me siento muy satisfecha de haber asistido a este curso, pues como maestra me enfrento con casos que rebasan lo académico, y para los que a veces no me siento preparada. Estoy pensando concretamente en mis alumnas y alumnos que han tenido la confianza de acercarse a mí para comentarme sobre la relación con su novio, pues viven celos, humillaciones, control e incluso golpes. Yo no sabía bien, como orientarlos/as pero me voy de este curso con muchas herramientas para trabajar en términos de prevención, orientación y canalización de los/as en lo que se refiere al tema de la violencia en el noviazgo (*Susana, Docente y coordinadora Prepa 1*)

Sin duda alguna ningún proceso de transversalización sobre la perspectiva de género en las instituciones educativas puede omitir de sus líneas de acción lo relativo a la sensibilización, capacitación y formación de sus integrantes, a fin de que comprendan la importancia de entender la perspectiva de género como una herramienta que permite comprender los elementos que vuelven jerárquicas las diferencias entre hombres y mujeres. Asimismo, esta perspectiva fomenta un cambio cultural, ético, discursivo y práctico la construcción de una vida cotidiana más democrática equitativa desde ámbitos como la pareja, la familia, la religión, la escuela, entre los mas importantes.



El diagnóstico realizado en esta investigación arrojó datos sustanciales para evaluar la efectividad de los cursos de sensibilización y capacitación implementados como parte de las propuestas para transversalizar la perspectiva de género en las instituciones de educación media superior de la UADY. Así tenemos que, tanto en lo que se refiere al nivel de conocimientos sobre género como en el de actitudes, se registran variaciones significativas en las puntuaciones alcanzadas previo al curso de capacitación y posterior a este, tanto en hombres como mujeres, siendo en ambos casos mejores en lo que al ideal de conocimientos y actitudes relacionadas a la equidad e igualdad entre los géneros se refiere. Lo que lleva a concluir que el curso impartido por el Instituto para la Equidad de Género en Yucatán está cumpliendo adecuadamente sus objetivos, en tanto que brinda mayores conocimientos y promueve la reflexión y adopción de actitudes a favor de la equidad e igualdad entre los sexos. Para medir si los cambios registrados en la medición Pre y Post se utilizó la prueba t de Student para una sola muestra, con un intervalo de confianza del 99%.”

Otro punto en el que se incidió fue en el Eje 3.- Posicionamiento del tema del género en la vida cotidiana Universitaria a través de Estrategias formales e informales y/o lúdicas. Esto a través del diseño de trípticos y carteles en los que de manera accesible se informa a la comunidad universitaria sobre temas como: Violencia en el noviazgo, La perspectiva de género, Masculinidad, violencia familiar, transversalización de la perspectiva de género, discriminación, equidad de género (*ver anexo 9*).

Para finalizar este apartado es importante señalar que las líneas de acción propuestas, derivan de las necesidades y áreas de oportunidad detectadas a través del diagnóstico, por lo tanto estas pueden modificarse, afinarse, ampliarse o eliminarse conforme se avance en el proceso de transversalización. Es decir, en ningún momento son líneas de acción que conlleven rigidez, por el contrario precisan de flexibilidad y tolerancia a la incertidumbre, pues al ir avanzando en cada uno de ellas más que sumar certezas, se irán restando, en la medida que la verdadera transversalización implica un proceso crítico alrededor de las estructuras e ideologías que hasta este momento sostienen y normas las relaciones entre los géneros.



BIBLIOGRAFÍA:

Alfaro, María Cecilia (1999). *Develando el género: elementos conceptuales básicos para entender la equidad*. San José, C. R. Unión Mundial para la naturaleza, Fundación Arias para la paz y el progreso humano.

Hirata, Helena, Laborie, Françoise, Le Doare, Helene y Senotier Daniele (2002). *Diccionario crítico del feminismo*. Madrid. Editorial Síntesis.

Incháustegui, Teresa (1999). La institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas. Apuntes en torno a sus alcances y restricciones. En: *La Ventana*, Núm. 10. pp. 84-123

Lamas, M. (comp.), (1997), *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*, México, Miguel Ángel Porrúa.

Marta Lamas. La perspectiva de género, Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNTE. <http://www.latarea.com.mx/articu/articu8/lamas8.htm>

Rodríguez; G. 1999. Género y Políticas de educación superior en México. En *La Ventana*.10, 124-159.

Palomar; V. 2005. La política de género en la educación superior. En *La Ventana*.21, 7-37.

Perales Ponce, R. (2010), *Perspectiva de género para el desarrollo humano*, Red de Posgrados en Educación, A. C.

Serret Estela. (2008). *Qué es y para qué es la perspectiva de género. Libro de texto para la asignatura: perspectiva de género en educación superior*. Oaxaca, México: Instituto de la Mujer Oaxaqueña.

UNESCO; 2002. *Declaración de México, Ciudad Universitaria de la UNAM*. México. D.F.



ANEXOS



Anexo 1

ESCALA DE ACTITUDES SOBRE GÉNERO



Anexo 2

Escala sobre situación de Género en la Institución



Anexo 3

Conocimientos sobre Género



Anexo 4

Guía de entrevista para personal de la UADY sobre la Situación de Género en la Universidad



Anexo 5

Guía de entrevista para personal de la UADY sobre la Situación de Género en la Universidad



Anexo 6

Tablas con resultados cualitativos

**De personal y alumnos de
preparatorias de la UADY,
organizados por categorías**

De análisis



Anexo 7

Listas de Asistencia a cursos de

Sensibilización en Género

de personal y alumnos/as de

Preparatorias de la UADY

De análisis



Anexo 8

Fotos de cursos de sensibilización a Personal y alumnos/as



Anexo 9

Trípticos Informativos para apoyar el proceso de trasversalización de Género En Preparatorias de la UADY











Anexo 8

FOTOS DE CURSO-TALLER SOBRE PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EDUCACIÓN, CON PERSONAL DE LAS TRES PREPARATORIAS DE LA UADY



Directora de Prepa 2 de la UADY dando palabras de bienvenida



Personal de Prepas de la UADY en curso sobre “Perspectiva de Género en la Educación”.



Personal de Prepas de la UADY en curso sobre “Perspectiva de Género en la Educación”.