

PERCEPCIONES DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA, MÉXICO

Francisco Javier Cortázar Rodríguez

GENDER PERCEPTIONS AT THE UNIVERSITY OF GUADALAJARA, MEXICO

RESUMEN

En este trabajo se presentan algunos resultados cuantitativos sobre la situación de género en la Universidad de Guadalajara, México. Los resultados provienen de una encuesta sobre percepción de género realizada a mediados de 2017 en la Universidad. Nuestro objetivo era conocer algunas de las percepciones de género que tiene el estudiantado, el personal administrativo y el personal académico de la institución. A partir de estos datos se puede diseñar una serie de medidas y pautas con el objetivo de contrarrestar las brechas de género existentes. El total de encuestas aplicadas fue de 4,288, de ellas correspondieron 1,917 al estudiantado (licenciatura y posgrado), 1,244 al personal administrativo (mandos medios, secretariado, mantenimiento, aseo, choferes) y 1,127 al personal académico (profesores-investigadores de tiempo completo, profesores de medio tiempo y de asignatura). La encuesta se aplicó en los 15 centros universitarios

que forman la universidad (7 en la Zona Metropolitana de Guadalajara y 8 en las restantes regiones del estado), así como en el Sistema de Universidad Virtual (SUV). Entre los principales resultados encontrados señalamos la persistencia de estereotipos de género que impiden el adecuado desarrollo de las mujeres en la vida universitaria, así como altos porcentajes promedio de alumnas (48.8%) que han sido acosadas y hostigadas por algún miembro de la comunidad universitaria. También encontramos que la legislación interna de la universidad no contempla una perspectiva de género ni sanciones ni medidas para erradicar el problema del acoso y hostigamiento, lo que contribuye a que el problema no sea reconocido y se perpetúe.

Palabras clave: Estereotipos sexuales, Acoso y hostigamiento sexual, Discriminación sexual, Enseñanza superior.

AUTORES

Francisco Javier Cortázar Rodríguez

Correo electrónico: francisco.cortazar@academicos.udg.mx

Doctor en Ciencias de la Información y de la Comunicación
Universidad de París 13.

Docente investigador

Universidad de Guadalajara

ABSTRACT

In this work, we present some quantitative results of the gender situation at the Universidad de Guadalajara, Mexico. The results came from a survey on gender perception carried out in 2017 at the University. Our objective was to know some of the gender perceptions in students, administrative staff and academic staff of the institution. Based on these data, a series of measures and guidelines can be designed with the objective of counteracting against the gender gap. The number of surveys applied was 4,288 cases: 1,917 to students (undergraduate and graduate), 1,244 to administrative staff (middle management, secretarial services, maintenance staff, janitors, drivers) and 1,127 to academics (full-time faculty-researchers, part-time and subject teachers). The survey was applied in the 15 university centers (7 in Guadalajara city and 8 in the other regions of the state), and in the Virtual University System (SUV). In the main results we found

the persistence of gender stereotypes that prevent the proper development of women in university life, also a high average of women students (48.8%) who have been sexual harassed by a member of the university community. We found also that the university's internal legislation does not include a gender perspective, sanctions and measures to eradicate the problem of sexual harassment. This contributes to the problem it is not being recognized therefor, it is perpetuated.

Keywords: Sex stereotypes, Sexual harassment, Sex discrimination, University education.

Recibido: 12 de septiembre 2018
Aprobado: 9 de octubre 2018

INTRODUCCIÓN

Últimamente, las mujeres han ingresado a la educación superior en números cada vez más importantes: un territorio tradicionalmente considerado como masculino (Buquet, Cooper, Mingo y Moreno, 2013, p. 26). En la educación superior persisten actitudes y valores que van en contra de la integridad de las mujeres y favorecen a los hombres, tanto de forma abierta como encubierta, tal como han demostrado diversas investigaciones llevadas a cabo en México en instituciones de educación superior, entre ellos podemos enumerar los trabajos de Rebelín Echeverría, Leticia Paredes y María Kantún (2017), Celia Magaña y Ángel Florido (2018), Araceli Mingo y Hortensia Moreno (2017), Alfonso Valdez y Laura Ríos (2014), Araceli Mingo (2013) y Ana Buquet, Jennifer Cooper, Araceli Mingo y Hortensia Moreno (2013), que demuestran que son las mujeres quienes mayormente padecen la violencia de género de forma cotidiana, de múltiples grados y formas.

Esta violencia de género, que afecta principalmente a las mujeres, adquiere múltiples formas e intensidades: rumores sobre su sexualidad, objeto de miradas lascivas por su apariencia o forma de vestir, escuchar chistes obscenos que las incomodan, recibir caricias y abrazos no solicitados así como invitaciones a encuentros fuera de la universidad por parte de profesores o trabajadores de la institución, escuchar insinuaciones sexuales, verse menospreciadas en sus estudios y desempeño laboral, al igual que son blanco de acoso cibernético (mediante fotos y mensajes de texto con imágenes explícitas, solicitudes de envío de videos íntimos, extorsiones para no subir imágenes de ellas en situaciones íntimas, robo de sus imágenes que son subidas a las redes sociales sin su consentimiento).

En este trabajo partimos del análisis de las percepciones que mujeres y hombres de la Universidad de Guadalajara (UdeG) tienen respecto a las diferencias

de género en diversos ámbitos, principalmente dentro de la institución. También subrayamos que ellas sufren mayoritariamente junto a personas con preferencias sexuales no heterosexuales.

En tanto, la violencia de género en México ha sido señalada por diversos estudios, como lo es la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), de 2016, en la cual se señala que de los 46.5 millones de mujeres de 15 años y más que residen en el país, 30.7 millones de ellas (66.1%) han padecido al menos un incidente de violencia emocional, económica, física, sexual o discriminación en los espacios escolar, laboral, comunitario, familiar o en su relación de pareja (Inegi, 2016).

Ante esta problemática, el feminismo ha logrado colocar en la agenda del gobierno federal el tema de la violencia de género con el fin de impulsar normas y estrategias que lo contrarresten. Así, desde el año 2013, el gobierno mexicano ha establecido medidas y programas que tienen por objetivo impulsar la igualdad de género en todas sus instituciones. El documento rector que articula estas metas es el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018. Su objetivo es “evitar que en las dependencias de la Administración Pública Federal se reproduzcan los roles y estereotipos de género que inciden en la desigualdad, la exclusión y discriminación que repercuten negativamente en el éxito de las políticas públicas” (PND, 2013, p.23). Estas medidas y programas se inscriben en la agenda establecida por el feminismo y los estudios de género a través de la Conferencia Belém do Pará de 1994 y la Conferencia de Beijing de 1995, con el objetivo de proteger y defender los derechos de las mujeres y luchar contra la violencia de género.

A partir del PND la Secretaría de Educación Pública (SEP) ha planteado una serie de estrategias transversales para impulsar el acceso e inclusión de las mujeres en todos los niveles educativos, protocolos

y códigos de conducta para atender a las mujeres sin discriminación, asimismo impulsar la paridad en los puestos directivos, eliminar el lenguaje sexista y excluyente en la comunicación gubernamental escrita y cotidiana, desarrollar protocolos para detectar y denunciar la violencia contra las mujeres en los centros educativos y promover acciones afirmativas en los programas sectoriales, regionales, institucionales y especiales (SEP, 2013, pp.69-71). El objetivo es fomentar cambios en todas las instituciones de gobierno para evitar la reproducción de estereotipos y roles de género que ocasionan desigualdad, exclusión y discriminación.

Otro referente importante en México fue la publicación, el 31 de agosto de 2016, en el Diario Oficial de la Federación, del *Protocolo para la prevención, atención, investigación y sanción de conductas de hostigamiento y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF)*, de la Secretaría de Gobernación.

De esta forma las universidades públicas en México quedan directamente comprometidas con la adopción de la transversalidad de género en todas sus áreas. El actual Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) establece una serie de instrumentos, objetivos y estrategias que involucran a las Instituciones de Educación Superior (IES). Sin embargo, las universidades públicas en México aún muestran atrasos importantes en la implementación de medidas que fomenten la transversalidad de género en todas sus áreas (Magaña y Florido, 2018). Reflejo de lo anterior es el grave problema de acoso y hostigamiento por razones de género presentes en las universidades públicas mexicanas.

Es importante atacar este problema, pues la violencia de género en ámbitos escolares tiene importantes efectos en las víctimas al generarles angustia, ais-

lamiento social, nerviosismo. Por otro lado, impacta de forma negativa en su rendimiento académico y puede conducir al abandono de los estudios. También se experimentan dificultades en el proceso de aprendizaje, pérdida de oportunidades de desarrollo y dificultad en encontrar trabajo estable. Es decir, la calidad de vida y el bienestar emocional de la persona afectada queda comprometida, hay sentimiento de culpa y miedo ante posibles represalias. Además, el daño para la imagen de las instituciones es muy grande, genera un ambiente de inestabilidad institucional y una importante pérdida de prestigio (Hernández, Jiménez y Guadarrama, 2015).

La investigación feminista en el campo de la educación ha puesto énfasis en las relaciones de género que se establecen entre los actores sociales implicados. Uno de sus múltiples hallazgos reside en enseñarnos que la violencia de género tiene múltiples rostros y que está presente de forma cotidiana, con frecuencia en actos aparentemente anodinos y superficiales, en gestos triviales como en las bromas, las risas y las miradas (Mingo, 2013). Lo que está detrás de la violencia de género es el llamado al orden para las mujeres que se atreven a cuestionar el orden heteropatriarcal vigente, más aún en una sociedad abiertamente machista y homofóbica como la mexicana, donde ser lesbiana, gay o atrevida es visto como una falta grave que debe ser corregida.

Para atacar el problema de la violencia de género en las universidades hace falta implementar medidas de transversalización de la perspectiva de género para contrarrestar los mecanismos que generan desigualdad y exclusión de las mujeres (Ramírez y Bermúdez, 2015). Desde esta perspectiva los estudios de género han permitido dar cuenta de las relaciones de poder entre mujeres y hombres y de su situación diferenciada. El género, además de ser una categoría sociocultural, es también una categoría

relacional ampliamente naturalizada y esencializada en la biología, generando diferencias que se traducen en desigualdades, exclusiones y discriminaciones cuyas principales afectadas son las mujeres (Magaña y Florido, 2018).

Como parte de las instituciones de educación superior públicas, la Universidad de Guadalajara (UdeG) debe implementar medidas que fomenten la igualdad de género a su interior. En su Plan de Desarrollo Institucional 2014-2030 la UdeG se visualiza como equitativa, incluyente, impulsora de movilidad social, socialmente responsable, con visión global y compromiso local (UdeG, 2014, p.53) y se compromete a la “consolidación de la equidad, inclusión y garantía de los derechos humanos” a través de una estrategia que genere “una política integral y transversal de equidad y fomento a la no discriminación, en todas sus manifestaciones, que equilibre las condiciones y las oportunidades institucionales para todos los universitarios” (UdeG, 2014, p.79). Esto implica incluir la perspectiva de género en la vida universitaria y reconocer las necesidades diferenciadas de sus integrantes. Nos parece importante subrayar que vemos la desigualdad de género desde una perspectiva sociocultural, por lo que consideramos que son múltiples las áreas en las que se encuentra presente y desde las que se perpetúa y trasciende lo meramente formal.

En agosto de 2016 la Universidad de Guadalajara firmó los compromisos de la campaña “He for She” de la ONU, que promueve la igualdad de género. Entre sus compromisos están la implementación de un programa de capacitación para las mujeres de la red universitaria, crear un comité interinstitucional de género e invertir en la creación de más estancias infantiles para madres estudiantes (hasta febrero de 2018 contaba con tres).

En el año 2015 la Universidad de Guadalajara estableció las bases para desarrollar una investigación

institucional con el objetivo de conocer cuál es la situación de género dentro de la institución y preparar el camino para establecer medidas que impulsen el establecimiento de la transversalidad de género en ella. Este proyecto institucional fue financiado con recursos federales del Programa de Fomento a la Calidad Educativa (PFCE 2016), de la Secretaría de Educación Pública. En el presente trabajo presento algunos de los resultados cuantitativos producto de esa investigación, como parte del equipo académico encargado del diseño, supervisión y desarrollo del proyecto¹.

METODOLOGÍA

Como parte del grupo de investigadoras e investigadores encargados de desarrollar este trabajo nos planteamos conocer algunas de las actitudes, percepciones y opiniones que los universitarios tienen sobre varias cuestiones en torno al género, en particular centrados en la vida universitaria. Dividimos la comunidad universitaria en tres grupos para conocer mejor sus necesidades específicas: el estudiantado (de licenciatura y posgrado), el personal académico (profesores-investigadores de tiempo completo, profesores de medio tiempo y profesores de asignatura) y el personal administrativo (mandos medios, secretariado, choferes, mantenimiento y aseo) y diseñamos encuestas para cada uno de ellos. La encuesta fue respondida por 4,288 personas pertenecientes a la comunidad universitaria: 1,917 al estudiantado, 1,244 al personal administrativo y 1,127 al personal académico. La encuesta fue aplicada en los 15 centros universitarios que componen la Universidad de

1 El equipo académico estuvo encabezado por la Dra. Celia Magaña García, apoyada por el Mtro. Ángel Florido y por quien estas líneas, escribe, con el apoyo administrativo de la Coordinación General de Planeación y Desarrollo Institucional (Copladi) de la UdeG.

Guadalajara (los siete centros ubicados en la Zona Metropolitana de Guadalajara y 8 en el resto del estado: norte, sur, costa, ciénaga y altos). La técnica fue un cuestionario auto aplicado, por muestreo aleatorio estratificado, con un grado de error de +/- 3.0%. Empleamos el muestreo aleatorio estratificado por sus ventajas pues con esta técnica podíamos subdividir en grupos a nuestro universo de estudio en poblaciones claramente identificables.

Antes de aplicar la encuesta realizamos 20 pruebas piloto con estudiantes de diversas carreras para saber si las preguntas formuladas eran claras y para conocer el tiempo máximo de aplicación. Este insumo nos permitió realizar algunas correcciones en la formulación de varias preguntas y considerar nuevas respuestas posibles.

Para dimensionar a la Universidad de Guadalajara mencionaremos que es la segunda universidad pública por número de alumnos en México, solo por detrás de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). En diciembre de 2017 la UdeG contaba con 280,297 alumnos inscritos, de ellos 156,365 de bachillerato y 123,932 del nivel superior (licenciaturas y posgrados). En esa fecha en el nivel superior había 62,777 mujeres (52.2%) y 61,155 hombres (47.8%), el número de académicos de tiempo completo era de 3,988 (1,628 mujeres y 2,360 hombres) y 4,180 en el personal administrativo (2,063 hombres y 2,117 mujeres) (UdeG, 2018).

Consideramos que debíamos desarrollar un trabajo de investigación que nos proporcionara una visión amplia sobre las percepciones de género en la universidad y desde un punto de vista sociocultural. Al no existir previamente información con estas características era necesario desarrollar los instrumentos que nos permitieran generarla y que ella nos sirviera para diseñar y proponer medidas e insumos que se incorporaran a la normatividad universitaria

existente. Consideramos que de plantearse medidas normativas no ancladas en la realidad de género de la institución corríamos el riesgo de que ellas fueran vistas como mero formalismo y generarían rechazo al no obedecer a las necesidades reales de las distintas comunidades universitarias, estando así condenadas al fracaso.

Dividimos el cuestionario en cuatro grandes dimensiones, además de los datos socio-demográficos: conocimientos previos sobre igualdad de género (cuánto saben sobre género y de dónde proviene este conocimiento); percepciones y actitudes sobre roles de género (estereotipos de género existentes); violencia, acoso y hostigamiento por género (cómo perciben el acoso y el hostigamiento de género); y transversalidad de la igualdad de género y normatividad en la institución (qué tanto saben sobre la normatividad universitaria sobre género y para qué les puede servir esta información).

Diseñamos preguntas que nos ofrecieran un panorama que nos acercara a las percepciones y actitudes que el estudiantado, el personal administrativo y el personal académico tienen respecto a diversos temas sobre el género. Cada uno de los tres cuestionarios tenía más de cien ítems que nos permitirían acercarnos mejor a las especificidades de cada uno de nuestros tres grupos universitarios. Algunas preguntas fueron de opción múltiple, otras estaban diseñadas en una escala de Likert (que iban de estar "Totalmente en desacuerdo", "En desacuerdo", "Ni de acuerdo ni en desacuerdo", "De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo"). Con ellas esperábamos medir el grado de conformidad de los encuestados respecto a ciertas frases, por ejemplo "Dos personas del mismo sexo deberían poder casarse". Una de las dificultades metodológicas de esta escala estriba en que es difícil medir sin equívocos la opción intermedia "Ni de acuerdo ni en desacuerdo". Nosotros optamos por

interpretar que ahí encontraríamos las actitudes y opiniones que son más bien indiferentes o neutrales.

RESULTADOS

Los datos sociodemográficos nos permiten observar la conformación por sexo de las comunidades universitarias en la UdeG. La Tabla 1 muestra la composición por sexo de los encuestados. Como puede verse entre el estudiantado y entre el personal administrativo predominan las mujeres, mientras que entre el personal académico hay mayor presencia de hombres.

Los resultados muestran la mayor presencia femenina tanto entre el estudiantado como entre el personal administrativo. Llama la atención que entre el personal administrativo la relación de mujeres sea casi del doble respecto a la de hombres, aventuramos la hipótesis de que posiblemente se deba a que tradicionalmente se ha considerado a las mujeres como más aptas para desempeñar este tipo de tareas (secretariales, de archivo y trámites en ventanilla). Por su parte, entre el personal académico hay casi paridad en el porcentaje de mujeres y hombres.

CONOCIMIENTOS SOBRE GÉNERO.

Encontramos que más del 98% de los encuestados han escuchado hablar sobre igualdad de género,

pues es un tema del que se habla mucho en distintos ámbitos. Por lo que preguntamos en dónde habían escuchado hablar principalmente sobre igualdad de género, siendo las principales respuestas: en la escuela, las redes sociales, la televisión, el trabajo y en la familia. Esto nos permite darnos una idea de la calidad de la información que reciben sobre este tema, así como de reforzar mensajes dentro de la universidad que permitan aclarar dudas.

Cuando preguntamos qué entienden sobre igualdad de género el 74.2% del estudiantado, el 78.5% del personal administrativo y el 76.3% del personal académico señalaba que hombres y mujeres tengan acceso a las mismas oportunidades, mientras que el 19.9% del estudiantado, el 17.1% del personal administrativo y el 17.4% del personal académico respondió que mujeres y hombres sean iguales ante la ley.

A partir de aquí profundizamos en las percepciones sobre desigualdad que tienen las mujeres y los hombres de la comunidad universitaria en diferentes escalas. Para ello, en primer lugar, se cuestionó si consideraban distintos grados de desigualdad en el país y en la universidad; en efecto, se encontró que estas desigualdades son mayormente percibidas por las mujeres de los tres grupos (Tabla 2).

Los tres grupos perciben niveles similares y muy

Tabla 1. Sexo de los participantes. Porcentajes

| | Estudiantado | Personal Administrativo | Personal Académico |
|------------------|--------------|-------------------------|--------------------|
| Mujer | 54.1 | 64.5 | 48.9 |
| Hombre | 45.3 | 34.7 | 50.7 |
| Otro/No contestó | 0.6 | 0.8 | 0.4 |

Fuente: elaboración propia.

Tabla 2. ¿Considera que existen desigualdades entre hombres y mujeres en el país y la UdeG? Porcentajes que respondieron “Sí”

| | México | | | UdeG | | |
|----------------|--------------|-------------------------|--------------------|--------------|-------------------------|--------------------|
| | Estudiantado | Personal Administrativo | Personal Académico | Estudiantado | Personal Administrativo | Personal Académico |
| Mujeres | 96.80% | 96.10% | 95.60% | 46.30% | 64.10% | 71.00% |
| Hombres | 93.70% | 91.70% | 94.60% | 44.80% | 55.30% | 57.10% |

Fuente: elaboración propia.

altos de desigualdad en el país, en todos los casos superior al 90%, no obstante, las mujeres perciben mayor desigualdad que los hombres. Por ejemplo, entre las mujeres del personal administrativo llega al 96.1%, mientras que para los hombres del mismo grupo es del 91.7% de los casos. Sobre la desigualdad en la Universidad de Guadalajara observamos percepciones muy contrastantes entre el estudiantado, por un lado, y el personal administrativo y el personal académico, por el otro. Entre el estudiantado la diferencia se explica porque para ellos la escuela es el ámbito de la vida cotidiana más igualitario, en buena parte por la meritocracia, que privilegia el esfuerzo personal y el cultivo de la inteligencia individual. Esta meritocracia está presente en todo el discurso institucional de la universidad que se sustenta en la aparente neutralidad del discurso científico que en realidad encubre una serie de violencias simbólicas y reales que van en detrimento de las mujeres y otros grupos (Palomar, 2011). Esta percepción sobre la Universidad como el ámbito con menor desigualdad queda clara al observar la Tabla 4 (más adelante), sobre las áreas de la vida cotidiana con mayor desigualdad, donde la escuela está en tercer lugar, por detrás del trabajo y de la familia.

Por otra parte, las diferencias son más notables entre el personal administrativo y el personal académ-

mico para quienes la universidad es menos igualitaria que para el estudiantado, pues para aquellos la institución no es sólo una escuela sino también su lugar de trabajo, de ahí que perciban mayores desigualdades. Esta percepción queda reforzada por las respuestas contenidas en la Tabla 4. Por sexo, las mujeres académicas señalan una percepción de desigualdad notoriamente más alta (71%) respecto a sus pares masculinos (57.1%). Es decir, ellas perciben más desigualdades que los hombres de su gremio. Lo mismo ocurre entre el personal administrativo, donde la diferencia sobre la percepción de la desigualdad es de casi 10 puntos porcentuales entre ellas (64.1%) y ellos (55.3%).

Al profundizar en esta dimensión sobre la desigualdad entre los diferentes grupos de la comunidad universitaria y por género encontramos que las mujeres del personal administrativo y del personal académico señalan que deben esforzarse más que sus compañeros del sexo opuesto para que su trabajo sea reconocido. Por el contrario, entre el estudiantado son los hombres quienes dicen que deben esforzarse más para obtener este mismo reconocimiento en sus estudios (Tabla 3).

Atribuimos estas diferencias a que entre el estudiantado persiste el estereotipo de que a las mujeres se les exige menos esfuerzo por parte del profesorado.

Tabla 3. Tengo que esforzarme más en mi desempeño escolar/laboral con respecto a mis compañeros(as) del sexo contrario para que se me reconozca. Porcentajes

| | Estudiantado | | Personal Administrativo | | Personal Académico | |
|--------------------------------|--------------|---------|-------------------------|---------|--------------------|---------|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Totalmente en desacuerdo | 32.8 | 25.5 | 22.3 | 24.5 | 22.4 | 28.2 |
| En desacuerdo | 27.6 | 24.5 | 31.2 | 29.6 | 21.5 | 31.5 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 26.3 | 29.8 | 24.7 | 27.8 | 19.1 | 29.1 |
| De acuerdo | 10.9 | 16.4 | 15.6 | 13.7 | 24.4 | 8.1 |
| Totalmente de acuerdo | 2.4 | 3.8 | 6.1 | 4.4 | 12.7 | 3.2 |

Fuente: elaboración propia.

Por el contrario, entre las mujeres del personal administrativo y del personal académico, al estar en un medio laboral, perciben que su esfuerzo es menos valorado que el de sus compañeros hombres.

Nos interesaba saber si mujeres y hombres percibían de forma distinta la desigualdad en diferentes ámbitos de la vida cotidiana, principalmente en el trabajo, la escuela y en la familia. La Tabla 4 muestra claramente que mujeres y hombres de los tres

grupos sí perciben mayor desigualdad en cada uno de estos espacios, destacando el laboral en primer lugar, seguido del familiar y después el escolar.

El estudiantado percibe a la escuela como el espacio con menor desigualdad, seguido del familiar y después el laboral, mientras que el personal administrativo y el personal académico consideran que el espacio laboral (en este caso la escuela) es el espacio con mayor desigualdad de género.

Tabla 4. ¿En cuál de los siguientes ámbitos considera que hay mayor desigualdad de género? Porcentajes

| | Estudiantado | | Personal Administrativo | | Personal Académico | |
|-------------|--------------|--------|-------------------------|--------|--------------------|--------|
| | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre |
| Laboral | 75,7 | 73,6 | 60,7 | 65,3 | 64,6 | 65 |
| Escolar | 5,4 | 5,8 | 8,7 | 6,7 | 5,6 | 3,9 |
| Familiar | 12,4 | 10,2 | 15,6 | 13,4 | 18,1 | 18,7 |
| En ninguno | 5,3 | 8,7 | 13,2 | 13,9 | 8,3 | 10,7 |
| En todos | 0,4 | 0,6 | 1 | 0,5 | 2,7 | 1,2 |
| No contestó | 0,8 | 1 | 0,7 | 0,2 | 0,5 | 0,5 |

Fuente: elaboración propia.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Consideramos que los estereotipos de género son persistentes y permean el conjunto de la vida universitaria. Los estereotipos de género son una serie de creencias compartidas sobre atributos, actitudes, comportamientos, roles y características que deben cumplir mujeres y hombres (Kipen y Caterberg, 2006; Fernández, 2007; Amador y Monreal, 2010; Viladot y Steffens, 2016). Los estereotipos y las creencias de género, en conjunto con el machismo, inciden en conductas que discriminan a las mujeres y a otras personas con una orientación sexual distinta a la heterosexual, e incluso afecta a muchos hombres heterosexuales. Al ser una construcción histórica y sociocultural el género atribuye deberes, actitudes, creencias, prohibiciones, mandatos y valores diferentes tanto a mujeres como a hombres. También

le otorga a mujeres y hombres lugares distintos en la sociedad, así como roles y comportamientos bien diferenciados. A los hombres se les inculcan estereotipos sobre las mujeres que sirven de coordenadas simbólicas para juzgarlas como más o menos femeninas, así una mujer será juzgada como “más femenina” si tiene atributos como delicadeza, carácter dulce, sensibilidad, maternal, organizada, colaborativa, cuidadora y responsable. Por el contrario, una mujer será juzgada como “menos femenina” si no cumple con una o varias de estas características (Cubillas, 2016). Por su parte, los estereotipos masculinos están contruidos sobre dimensiones como el poder, la fuerza, la actividad, tener el control, valerse por sí mismos, expresar poco los sentimientos, ser agresivos y asumir riesgos (Bergara, 2008).

Lo anterior nos sirve para comprender otras preguntas que formulamos respecto a los estereotipos de

Tabla 5. ¿Cuál es la principal característica que se asocia con una jefa (mujer)? Porcentajes

| | Estudiantado | | Personal Administrativo | | Personal Académico | |
|---------------------------------|--------------|--------|-------------------------|--------|--------------------|--------|
| | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre |
| Asumir liderazgo | 43,6 | 36,9 | 32,7 | 27,5 | 35,8 | 33,3 |
| Asumir riesgos | 5,8 | 5,4 | 5,7 | 5,3 | 5,1 | 3 |
| Saber trabajar en equipo | 17,1 | 18,2 | 31,4 | 28,7 | 23,8 | 23,5 |
| Ser organizada | 25,2 | 29,2 | 16,6 | 23,8 | 18,1 | 23,5 |
| Ser conciliadora | 1,9 | 3,9 | 4,5 | 5,1 | 7,6 | 7,9 |
| Saber controlar sus emociones | 2,2 | 1,5 | 4,1 | 2,5 | 2,2 | 2,5 |
| Ser más solidaria que el hombre | 1,9 | 2,2 | 3 | 3,7 | 4,9 | 1,8 |
| Otra | 1,3 | 1,6 | 1,5 | 2,8 | 2 | 3,2 |
| Ninguna en particular | 0,3 | 0,8 | 0,4 | 0,5 | 0,4 | 1,2 |
| No contestó | 0,7 | 0,2 | 0,1 | 0 | 0,2 | 0,4 |

Fuente: elaboración propia.

género. Por ejemplo, queríamos conocer las características que los grupos de la comunidad universitaria atribuyen a las jefas mujeres y a los jefes hombres. Los resultados están contenidos en las Tablas 5 y 6. Aquí solo comentaremos algunas de las características más señaladas. En la Tabla 5 están contenidas las respuestas referidas a tener una jefa mujer, mientras que en la Tabla 6 están las referidas a tener un jefe hombre. En ambas tablas a mujeres y hombres se les solicita asumir liderazgo como principal característica, excepto entre los hombres del personal administrativo, que señalaron en primer lugar saber trabajar en equipo. Observamos que algunas de las principales características señaladas para una jefa se corresponden con estereotipos de género sobre las mujeres, es decir que a ellas se les pide saber trabajar en equipo, ser organizadas y ser conciliadoras.

Podemos comparar estos resultados con los obtenidos en la Tabla 6, sobre las principales características señaladas para un jefe, donde encontramos también algunas características de género atribuidas a los hombres, como asumir riesgos y saber trabajar en equipo. Nótese que saber trabajar en equipo tiene porcentajes inferiores en los jefes hombres que, en las jefas mujeres, es decir, de las jefas mujeres se espera más trabajo en equipo respecto a los jefes hombres. Por otra parte, los jefes hombres tienen porcentajes mayores que las jefas mujeres, por lo que concluimos que de los jefes hombres se espera más liderazgo que de las jefas mujeres.

Por otra parte, los jefes hombres tienen mayores porcentajes en asumir riesgos que las jefas mujeres. Otro tanto sucede con el control de las emociones, donde también

Tabla 6. ¿Cuál es la principal característica que se asocia con un jefe (hombre)? Porcentajes

| | Estudiantado | | Personal Administrativo | | Personal Académico | |
|--------------------------------|--------------|--------|-------------------------|--------|--------------------|--------|
| | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre |
| Asumir liderazgo | 47 | 51 | 39,3 | 38,9 | 44,3 | 42,7 |
| Asumir riesgos | 21,2 | 19,6 | 12,6 | 16,4 | 16,9 | 14,5 |
| Saber trabajar en equipo | 14,7 | 15,2 | 26,7 | 28,2 | 18,7 | 22,8 |
| Ser organizado | 5 | 5,4 | 5,2 | 5,6 | 4,5 | 4,4 |
| Ser conciliador | 1,9 | 1,2 | 6 | 3,2 | 3,1 | 5,6 |
| Saber controlar sus emociones | 6 | 3,6 | 6,1 | 3,7 | 4,7 | 2,8 |
| Ser más solidario que la mujer | 1,5 | 1,4 | 2,1 | 0,7 | 2,9 | 1,8 |
| Otra | 1,3 | 1,5 | 1,1 | 2,8 | 4,4 | 4 |
| Ninguna en particular | 0,5 | 0,7 | 0,2 | 0,5 | 0,4 | 1,1 |
| No contestó | 0,9 | 0,6 | 0,6 | 0 | 0,2 | 0,4 |

Fuente: elaboración propia.

los porcentajes son mayores respecto a una jefa mujer.

Otra pregunta sobre los estereotipos de género consistió en tratar de averiguar si las mujeres y los hombres del personal administrativo y del personal académico perciben de forma distinta los obstáculos que enfrentan para desempeñarse laboralmente. Les preguntamos quién tiene más obstáculos dentro de la institución en su desempeño laboral (Tabla 7).

Mientras que los hombres señalan mayoritariamente que las dificultades son iguales para ambos sexos las mujeres de ambos grupos dicen que son ellas quienes enfrentan mayores dificultades. Nuevamente observamos que las mujeres y los hombres perciben las desigualdades de formas distintas, más pronunciado en el caso de ellas.

PERCEPCIONES SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO.

La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016 señalaba que el 66.1% del total de las mujeres del país mayores de 15 años habían padecido al menos un incidente de violencia emocional, económica, física, sexual o discriminación escolar, laboral, comunitaria, familiar o en su relación de pareja (Inegi, 2016). Entre

los actos de violencia más frecuentes destacaba la violencia sexual (intimidación, acoso, abuso o violación sexual) que han sufrido el 34.3% de las mujeres mexicanas (Inegi, 2016).

La violencia de género era uno de los ejes principales que nos importaba conocer dentro de esta investigación. Diseñamos varias preguntas para conocer sobre la violencia de género, el acoso y el hostigamiento sexual que sufren los individuos de la comunidad universitaria de parte de otros miembros del alumnado, del personal administrativo, del personal académico o de directivos. Por falta de espacio no podemos presentar aquí todos los resultados obtenidos, pero sí podemos presentar los más relevantes. Primero diseñamos una pregunta donde le pedíamos a la persona que nos dijera si ella había sufrido directamente de algún episodio de acoso u hostigamiento sexual, en todos los casos los porcentajes eran muy bajos. Pero añadimos una segunda pregunta donde les pedíamos que nos informaran si sabían de otras personas que hubieran sufrido de acoso u hostigamiento, donde los porcentajes se elevaron de forma importante. Esto lo interpretamos como que a la gente le cuesta reconocer que han sido objeto de alguno de estos comportamientos,

Tabla 7. ¿Quién considera que tiene más obstáculos para el desempeño laboral en la institución? Porcentajes

| | Personal Administrativo | | Personal Académico | |
|---------------------------------------|-------------------------|--------|--------------------|--------|
| | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre |
| Los obstáculos son iguales para ambos | 56,3 | 65,7 | 42,6 | 61,8 |
| Las mujeres | 40,3 | 25 | 55,4 | 32,6 |
| Los hombres | 2,4 | 8,8 | 1,3 | 5,6 |
| No contestó | 1 | 0,5 | 0,7 | 0 |

Fuente: elaboración propia.

pero señalan conocer que sí saben de otras personas a las que les ha sucedido.

En todos los casos son las mujeres del estudiantado quienes sufren más el acoso y el hostigamiento sexual dentro de la institución. Son altos los porcentajes del estudiantado, del personal académico y del personal administrativo que dijo conocer al menos de un caso. Los resultados están resumidos en la Tabla 8.

Si promediáramos los anteriores porcentajes de alumnas que han sido hostigadas por profesores, conforme a las respuestas dadas tanto por mujeres como por hombres de las tres comunidades universitarias, obtendríamos un resultado del 48.8%. Un problema de este promedio es que al tratarse de una encuesta sobre percepción y donde se pregunta por separado a cada una de las tres comunidades, es posible que algunos casos se repitan, es decir, que tanto mujeres como hombres, así como estudiantes como académicos se estén refiriendo al mismo caso pero que en el conteo aparecen como casos diferen-

tes. Aun así, los porcentajes son muy altos debido a que el problema no es nuevo, sino que data de muchos años y su frecuencia es significativa, de modo que no estamos ante hechos aislados.

Los mayores porcentajes son señalados por el personal académico que manifiesta saber de casos de alumnas que han sufrido hostigamiento sexual, principalmente de profesores y en menor medida de profesoras, esto seguramente se debe a la cercanía que ambos colectivos tienen, así como a la confianza que el alumnado suele tener con algunos docentes. El hostigamiento sexual es definido por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres, 2009) como toda aquella conducta, verbal o física, de interés sexual con el objetivo de mantener contactos no deseados con la víctima y donde existe una relación de jerarquía y subordinación entre las partes. Por su parte, el acoso sexual es el comportamiento de carácter sexual o lascivo dirigido hacia otra persona, pero donde no hay una relación de jerarquía o subordinación, es decir, que se presenta entre pares.

Tabla 8. De las siguientes situaciones, señale si tiene conocimiento que le haya ocurrido a algún(a) estudiante en su Centro Universitario

| | Estudiantado | | | | Personal Administrativo | | | | Personal Académico | | | |
|--|--------------|------|---------|------|-------------------------|------|---------|------|--------------------|------|---------|------|
| | Mujeres | | Hombres | | Mujeres | | Hombres | | Mujeres | | Hombres | |
| | Sí | No | Sí | No | Sí | No | Sí | No | Sí | No | Sí | No |
| Sé de ALUMNAS que han sido acosadas y hostigadas sexualmente por profesores | 39,1 | 60,9 | 39,7 | 60,2 | 54,7 | 45 | 47,5 | 52,5 | 61,2 | 38,5 | 51,1 | 48 |
| Sé de ALUMNAS que han sido acosadas sexualmente por otros alumnos | 33,8 | 66,2 | 38,8 | 61,2 | 36,3 | 63,5 | 39,4 | 60,6 | 35 | 65 | 42 | 57,6 |
| Sé de ALUMNAS y ALUMNOS que nunca se han atrevido a denunciar un acoso u hostigamiento sexual en este Centro Universitario | 25,7 | 74,1 | 23,9 | 75,8 | 35,4 | 64,1 | 31,3 | 68,8 | 45,4 | 54,4 | 36,6 | 63 |

Fuente: elaboración propia

En el hostigamiento sexual se establece así una relación jerárquica y de poder entre ambas personas, de forma que la víctima tiene menos posibilidades de denunciar, señalar o mostrarse contraria ante estas situaciones, pues está en una posición subordinada. En el acoso sexual la relación se presenta entre pares, por ejemplo, de alumnos hacia alumnas.

Al preguntar a los encuestados los principales motivos por los que no se denuncia nos señalaron —principalmente— que no se hace por temor a represalias, porque creen que las autoridades no hacen nada, por vergüenza, por no saber qué hacer y porque creen que no es algo importante.

NORMATIVIDAD Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN.

Algo que ha facilitado la persistencia del problema del acoso y del hostigamiento sexual en la institución es que la normatividad interna de esta no reconoce aquellos problemas como parte de sus ámbitos a ser sancionados. Es decir, el problema no es nombrado en la legislación interna de la universidad, así que no puede ser sancionado. La universidad tampoco cuenta con protocolos de atención, ni con espacios institucionales para atender a las víctimas, tampoco cuenta con personal especializado para atender la violencia de género, el acoso y el hostigamiento y carece de presupuestos dedicados para atender la problemática. En cada uno de los 15 Centros Universitarios que conforman la Red Universitaria, así como en la administración central, existe una Comisión de Responsabilidades y Sanciones que es la instancia responsable para aplicar castigos y sanciones a los infractores de la normatividad universitaria, pero como la legislación interna no reconoce ni el acoso ni el hostigamiento de género, estas conductas no pueden ser sancionadas. Además, los integrantes de estas comisiones carecen de una adecuada preparación: no es extraño que se vulneren los de-

rechos de las víctimas al culpabilizarlas del acoso (por ejemplo, al preguntarles cómo iban vestidas). Por otra parte, al tratarse de comportamientos que no son sancionados por la normatividad interna no hay estadísticas ni seguimiento de los casos. De ahí que sean frecuentes los señalamientos sobre la falta de castigo a los acosadores; esto conduce a que las denuncias que se presenta sean pocas y sea persistente la falta de confianza en la institución para atender de forma adecuada el problema.

Por otra parte, consideramos que la normatividad de la universidad no es suficiente en sí misma porque:

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

La normatividad es una de varias estrategias a las que es necesario acudir, pero no debe ser la única. Las desigualdades de género tienen múltiples dimensiones: normativas, socioculturales, económicas, políticas, filosóficas, emocionales, corporales, éticas. Por lo que es necesario intervenir en el mayor número posible de esas dimensiones.

CONCLUSIONES

En principio observamos que, aunque una gran proporción de las personas encuestadas para esta investigación dicen haber escuchado sobre la igualdad de género, consideramos que aún hay mucho por hacer respecto a la calidad de esta. La universidad tiene un gran campo de acción para llevar in-

formación de calidad sobre este problema, así como para formar y sensibilizar a su comunidad sobre las múltiples caras que la violencia de género reviste.

También consideramos que dentro de la universidad persisten numerosos estereotipos de género que sería necesario reinventar para contrarrestar sus partes más negativas, por ejemplo, estableciendo políticas que incentiven la mayor participación de las mujeres en puestos directivos o desmontando los persistentes estereotipos que prevalecen sobre las mujeres y sobre los hombres.

La violencia de género es uno de los problemas más graves que encontramos, sobre todo a través del acoso y el hostigamiento sexual que padecen principalmente las mujeres, las personas con preferencias sexuales distintas a la heterosexual y también muchos hombres. El problema debe ser señalado y nombrado para empezar a adoptar las medidas necesarias para atacarlo y erradicarlo de la vida universitaria. La universidad es un excelente medio que sirve de ejemplo para el resto de la sociedad, pero también porque en ella se forman los ciudadanos del futuro que podrán replicar lo aprendido en todas las esferas de su vida.

La normatividad universitaria está desactualizada y carece de una instancia específica para atender los casos de acoso, hostigamiento y violencia de género. De ahí que consideremos que esas instancias universitarias deben ser creadas, la normatividad universitaria debe actualizarse y diseñarse amplias campañas permanentes que informen de los derechos de todas y todos desde una perspectiva de género y de respeto a los derechos humanos. Los esfuerzos emprendidos en la institución sobre violencia de género hasta ahora han sido unitarios y aislados (bajo la forma de talleres, conferencias y cursos que alcanzan a poblaciones pequeñas y muy específicas), sin una adecuada coordinación a nivel institucional y sin un objetivo amplio y de fondo.

La universidad debe establecer medidas desde arriba (normas y reglamentos) y desde abajo, desde las prácticas cotidianas que nos sensibilicen, formen y eduquen desde una perspectiva de género. La Universidad es un espacio privilegiado para luchar contra la tolerancia social hacia la discriminación y la violencia en todas sus formas.

Es urgente subrayar el grave problema del acoso y del hostigamiento sexual en los Centros Universitarios. No es normal que esto suceda pues va en detrimento de las personas y de la propia institución. Hay que desnormalizar estas conductas y establecer los mecanismos necesarios para fomentar una cultura de la denuncia, difundir de forma amplia los protocolos de actuación y los pasos a seguir ante estos hechos. Pero también hay que exigir que la universidad actúe con imparcialidad y sensibilidad ante estos casos.

Conocer las leyes sobre igualdad de género permitiría a la comunidad universitaria estar enterados de sus derechos, saber cómo actuar en caso de ver vulnerados sus derechos y discriminar si están cometiendo alguna falta. Grosso modo, aprenderían a respetar mejor a los demás.

La institución tiene el compromiso de ser un motor de desarrollo y tiene importantes compromisos con la sociedad para formar individuos integrales. Permitir que en sus instalaciones se vulnere los derechos de las personas, se perpetúen las desigualdades de género y no actuar contra actos de acoso y hostigamiento la aleja de su objetivo de cumplir sus compromisos con la sociedad.

REFERENCIAS

- Amador, L. y Monreal, M. (2010). *Intervención social y género*. Madrid: Narcea ediciones, Madrid.
- Bergara, A. (2008). *Los hombres, la igualdad y las*

nuevas masculinidades. Vitoria, España: Instituto Vasco de la Mujer.

Buquet, A. Cooper, J., Mingo, A. y Moreno, H. (2013). *Intrusas en la universidad*. México: UNAM.

Cubillas, M. (2016). Creencias sobre estereotipos de género de jóvenes universitarios del norte de México. *Diversitas. Perspectivas en psicología*, 12(2), 217-230.

DOF. (2016, 31 de agosto). Protocolo para la prevención, atención, investigación y sanción de conductas de hostigamiento y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF), México: Secretaría de Gobernación.

Echeverría, R., Paredes, L. y Kantún, M. (2017). Acoso y hostigamiento sexual en estudiantes universitarios: un acercamiento cuantitativo. *Enseñanza e investigación en psicología*, 22(1), enero-junio, p. 15-26.

Fernández, A. (2007). "Desigualdades de género. La segregación en las mujeres en la estructura ocupacional", en *La ventana. Revista de estudios de género*, Núm. 25, mayo, México, Universidad de Guadalajara.

Hernández, C., Jiménez, M. y Guadarrama, E. (2015). La percepción del hostigamiento y acoso sexual en mujeres estudiantes en dos instituciones de educación superior. *Revista de Educación Superior*, 44(4), octubre-diciembre, p. 63-82.

Inegi (2016). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH)*. México: Inegi.

Inmujeres (2009). *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual (1a edición)*. México: Instituto Nacional de las Mujeres.

Kipen, A. y Caterberg, M. (2006). *Maltrato, un permiso milenario: la violencia contra la mujer*. Madrid:

Ediciones Intermon-Oxfam.

Magaña, C. y Florido, Á. (2018). "Desafíos en la elaboración de una política institucional con igualdad de género en la Universidad de Guadalajara: ¿desde arriba o desde abajo?", en *Contextualizaciones latinoamericanas*, 18 (10), enero-junio, pp. 12.

Mingo, A. y Moreno, H. (2017). Sexismo en la universidad. *Estudios Sociológicos*, 35(105), p. 571-595. Doi: 10.24201/es.2017v35n105.1434

Mingo, A. (2013). Cuatro grados bajo cero. Mujeres en la universidad, en Agoff, C. Casique, I. y Castro, R. (Coords.), *Visibles en todas partes. Estudios sobre violencia contra las mujeres en múltiples ámbitos*. México: Porrúa-UNAM, p. 103-118.

Proigualdad (2013, 30 de agosto). *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres*. México.

PND (2013). *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. México: Gobierno de la República.

SEP (2013). *Programa Sectorial de Educación 2013-2018*. México: Secretaría de Educación Pública.

Palomar, C. (2011). *La cultura institucional de género en la Universidad de Guadalajara*. México: ANUIES.

Ramírez, D. y Bermúdez, F. (2015), "Avances, retos y desafíos: aproximación al estado del conocimiento de los estudios de género en educación superior en México", en *Entre Ciencias. Diálogos en la sociedad del conocimiento*, Vol. 3, Núm. 6, México, UNAM.

UdeG. (2018). *Informe de Actividades 2017. Estadística Institucional*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.

UdeG. (2014). *Plan de Desarrollo Institucional 2014-*

2030. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.

UNESCO (2015), Indicadores UNESCO de Cultura para el Desarrollo. Consultado: 20 abril 2018. En: <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/lguldad%20de%20genero.pdf>

Valadez, A. y Ríos, L. (2014). Percepciones de acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres. Un estudio exploratorio. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 17(2), junio, p. 624-645.

Viladot, À. y Steffens, C. (2016). *Estereotipos de género en el trabajo*. Barcelona: Editorial UOC.