



Saberes y prácticas. Revista de Filosofía y Educación / ISSN 2525-2089
 Vol. 8 N° 1 (2023) / Sección Artículos / pp. 1-17 / [CC BY-NC-SA 2.5 AR](#)
 Centro de Investigaciones Interdisciplinarias de Filosofía en la Escuela (CIIFE),
 Facultad de Filosofía y Letras, Universidad Nacional de Cuyo, Argentina.
revistasaberesypracticas@ffyl.uncu.edu.ar / saberesypracticas.uncu.edu.ar
 Recibido: 24/06/2022 Aceptado: 04/01/2023
 DOI: <https://doi.org/10.48162/rev.36.083>

Hacia una política institucional de género en las universidades públicas mexicanas. Una propuesta metodológica

Methodology for the analysis of the incorporation of an institutional gender policy in Mexican universities

Norma Fernanda Rivera Guerra

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), México.

fernandariveraguerra@gmail.com

Jesús Márquez Carrillo

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), México.

jesusm146@hotmail.com

Resumen. El objetivo de esta investigación es proponer un instrumento de análisis para las instituciones públicas de Educación Superior que están comenzando con el proceso de incorporar una política institucional de género, considerando los elementos básicos para su puesta en marcha. En un primer momento se contempla el tema de la Política Institucional de Género y como soporte teórico: las políticas públicas, la teoría de género, la perspectiva de género, los principios de equidad e igualdad y, la transversalización. Con este sustento se crea una tabla de variables, dividida en dimensiones y preguntas para el análisis del contexto institucional, la identificación y valoración de los avances institucionales en la materia, así como las percepciones de las y los actores involucrados en las temáticas de género. Es importante que las instituciones de Educación Superior trabajen en la incorporación de estrategias, programas y acciones en perspectiva de género para el avance así una sociedad más igualitaria, justa y libre de discriminación, así como de violencia de género.

Palabras clave. Educación Superior, Género, Política Institucional, Metodología de la Investigación.

Abstract. The objective of this research is to propose an analysis instrument for public Higher Education institutions that are beginning the process of incorporating an institutional gender policy, considering the basic elements for its implementation. At first, the theme of the Institutional Gender Policy is contemplated and as theoretical support: public policies, gender theory, the gender perspective, the principles of equity and equality, and mainstreaming. With this support, a table of variables is created, divided into dimensions and questions for the analysis of the institutional context, the identification and assessment of institutional advances in the matter, as well as the perceptions of the actors involved in gender issues. It is important

that Higher Education institutions work to incorporate strategies, programs and actions with a gender perspective to advance a more equal, fair and discrimination-free society, as well as gender-based violence.
Keywords. Higher Education, Gender, Institutional Policy, Research Methodology.

Introducción

Uno de los ámbitos de mayor preocupación para eliminar las desigualdades entre los géneros es el educativo, ya que es el lugar donde se reproducen valores, actitudes y comportamientos. Las políticas de género representan desde lo institucional un espacio para la generación de medidas tendientes a la justicia social y a la transformación de las relaciones de poder que se ejercen entre los géneros. A nivel mundial, estas políticas han tenido un mayor impulso a partir de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, en Beijing en 1995.

Precisamente, a partir de 1995, bajo su impulso, el Estado mexicano empezó a evaluar la situación de las mujeres, pero será con la creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) (2001) que el debate sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género en las Instituciones de Educación Superior (IES) tomó mayor fuerza. En 2002 se estableció un importante acuerdo de colaboración con la Secretaría de Educación Pública (SEP) y con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) para formalizar el compromiso interinstitucional de promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, planes, programas y proyectos de las universidades públicas de educación superior (Palomar, 2004).

Actualmente en México, pese a contar con un marco normativo propicio y algunos organismos que influyen de manera importante en este nivel, como la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), aún hay pocos avances al respecto. La mayoría de las IES avanzan conforme a sus recursos disponibles y el respaldo institucional con el que cuentan, pero no hay una ruta trazada que apoye e incentive la implementación de políticas públicas *ad hoc*. Sin duda hay mucho trabajo por hacer, pero desde el ámbito de la política institucional de género se puede coadyuvar para implementar directrices claras que permitan identificar problemáticas, establecer objetivos, visibilizar los recursos necesarios para hacer posible la implementación de acciones.

En el presente trabajo se ofrece un instrumento de análisis para las universidades que están comenzando con el proceso de institucionalizar los temas de género. Se comienza con un apartado descriptivo de lo que constituye la educación superior, ya que es el contexto en el que se trabaja la propuesta. Posteriormente se contempla el tema de Política Institucional de Género en las Universidades, para proporcionar un acercamiento de lo que significa, así mismo se incluye un apartado teórico con el paradigma de las políticas públicas, teoría de género, perspectiva de género, principio de equidad e igualdad y transversalización de la perspectiva de género, que permitan dimensionar lo que constituye la incorporación de los temas de género en las IES, así como la valoración de los avances y retos pendientes.

Finalmente, la metodología implementada y el instrumento de carácter cualitativo elaborado conforme al tema de la Política Institucional de Género y el soporte teórico, se espera brinden elementos para guiar la reflexión de las IES, en rubros como el contexto institucional, la identificación y valoración de programas, estrategias y acciones, así como las percepciones que hay entorno al trabajo realizado.

Educación Superior en México

El sistema de educación superior mexicano es complejo y heterogéneo. Consta de subsistemas, que varían según el organismo gubernamental y su responsabilidad, su fuente de financiamiento (o régimen de sostenimiento), tamaño, matrícula, especialización en campos de formación académica y niveles de programas, así como su ubicación y su misión (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OECD, 2022).

Existen diferentes clasificaciones de los subestimas que comprenden la educación superior en México; la ANUIES plantea la siguiente: Subsistema de Universidades Públicas, Subsistema de educación tecnológica, Subsistema de universidades tecnológicas, Subsistema de instituciones particulares, Subsistema de educación normal y Subsistema de otras instituciones públicas.

Los subsistemas comprenden lo denominado Instituciones de Educación Superior (IES) (ANUIES, s/f, p. 3), cuyo objetivo en común es la formación de profesionales en los diversos campos del conocimiento; es importante que dicha formación se desarrolló de manera integral, atendiendo a las problemáticas y contextos actuales. Como se observa, el sistema es extenso y responde a diferentes políticas educativas. En este sentido se comprende que los contextos de la IES son amplios. No obstante, la perspectiva de género debe ser un elemento presente en todos ellos y en sus tareas sustantivas para avanzar en el logro de una educación más inclusiva, libre de discriminación y violencia de género.

Política institucional de género en las Universidades

La creación de estrategias programas y acciones dentro de las IES se ubica en el ámbito de las responsabilidades administrativas y de ejecución de políticas institucionales, las cuales en teoría deben ser discutidas, diseñadas e impulsadas por una estructura universitaria de alto nivel que se ocupe de articular, coordinar y dar seguimiento a las acciones a favor de la equidad de género (Buquet, 2011).

“La política institucional de género es un instrumento de planificación estratégica que permite articular y darles coherencia a las distintas acciones realizadas por una pluralidad de actores, que en este caso brindan bienes o servicios a una determinada población” (Díaz y Gutiérrez, 2014, p.10). Para ello es importante la institucionalización, que como lo plantea Cerva (2017):

Institucionalizar un sistema de creencias que redunden en prácticas favorables a la igualdad implica un proceso de largo aliento que se sostiene mediante el cambio en la orientación de las políticas dentro de la institución universitaria y la adopción de prácticas organizativas explícitas que se asienten en mandatos institucionales permanentes. (p. 32)

Existen diversas investigaciones que mencionan estas prácticas organizacionales explícitas, una de ellas es el estudio de Gairín y Palmeros (2018), quienes desde el enfoque de análisis institucional plantean que, para el mejoramiento de las políticas y prácticas dentro de las IES es necesario la revisión de tres elementos básicos en las organizaciones educativas: planteamientos institucionales, estructuras organizativas y sistema de relaciones.

El primer elemento hace referencia al grado de formalización de la misión, visión, objetivos, valores, normativa y reglamentos con perspectiva de género; el segundo tiene que ver con la creación de áreas especializadas: oficinas, unidades, servicios, programas y protocolos para la correcta atención a los temas y, por último, el sistema de relaciones, representado por las conexiones con

departamentos, facultades, carreras, organismos externos, prácticas de difusión en webs, redes sociales etc.

Por otra parte, Ramírez (2019) incorpora una visión sobre los procesos de institucionalización de género. Su estudio lo enfoca específicamente a la creación de una oficina de género para el caso de dos universidades, no obstante, plantea variables que se pueden retomar para el análisis desde la parte institucional. La primera perspectiva que incluye es la cultural. A continuación, se muestra un cuadro elaborado por la autora para el estudio de dichos elementos.

Cuadro 1. Cuatro perspectivas de análisis organizacional de las universidades, enfocado en la institucionalidad de género

1. Perspectiva cultural	2. Perspectiva comunicacional	3. Perspectiva política	4. Perspectiva estructural
a) Entorno Universitario b) Factores facilitadores y obstaculizadores	a) Difusión ex ante y ex post b) Coordinación c) Perfil interdisciplinario	a) Jerarquía b) Reglamentos/ Estatutos	a) Equipo de trabajo b) Objetivos c) Funciones d) Instrumentos de gestión

Fuente: Ramírez (2019). "Políticas públicas de género: implementación de la Institucionalidad de Género en universidades de habla hispana". Ciencia, Técnica y Mainstreaming social.

Como se observa, cada perspectiva representa un análisis desde lo institucional: la primera de ellas está enfocada en las condiciones que transitan sin reglas establecidas, es decir, el entorno universitario. Este no depende de la normatividad dentro de las IES, ya que puede existir una estructura propicia al interior de las universidades para los temas de género, pero si no hay una sensibilización en los temas, no se puede avanzar en la transformación de la cultura en perspectiva de género; por ello es importante el establecimiento de acciones específicas para capacitar y sensibilizar a la comunidad universitaria.

Consecutivamente, la perspectiva comunicacional en sus variables difusión ex ante y ex post, hace referencia a la difusión previa para dar a conocer a la comunidad universitaria la problemática de género y la necesidad de crear unidades para atender dichos temas, así como la difusión posterior mantenida durante el desarrollo normal de actividades (Ramírez, 2019). Este punto es importante debido a que antes del establecimiento de cualquier estructura específica para atender a los temas de género hay un trabajo de fondo en el que se hacen presentes las necesidades de instaurar dichos espacios, lo cual deviene de diferentes sectores dentro de la universidad y también fuera de ella (que es importante conocer y visibilizar) para comprender el contexto de la Institución.

La variable de coordinación hace alusión a la forma en como interactúa la oficina de Género con los departamentos de la Universidad y con instituciones externas (Ramírez, 2019), lo cual también es un punto relevante para conocer el grado de alcance que tienen las estructuras de las universidades para avanzar en los temas de género.

En cuanto a la perspectiva política, Ramírez (2019) hace alusión al lugar que ocupan las estructuras específicas para atender los temas de género en el organigrama de la institución, así como en los documentos de la legislación universitaria donde se incluya la información formal de la oficina. No obstante, en esta perspectiva también se puede considerar la legislación propicia que tienen las universidades para atender a los temas.

Por último, la perspectiva estructural planteada en el cuadro refiere al equipo de trabajo, los objetivos propuestos y las funciones realizadas. Estos elementos son importantes en la institucionalización de la perspectiva de género, ya que reflejan las acciones a desarrollarse y también si existen los recursos suficientes para atender estas demandas. Las perspectivas plateadas por Ramírez (2019) proporcionan un panorama del papel de la institucionalización de la perspectiva de género en las universidades.

Por lo general en las IES, más allá de la institucionalización de las políticas de género, ya han venido trabajando sobre esta problemática las académicas feministas, quienes han impulsado talleres, seminarios, cursos y, en general actividades encaminadas a lograr una transformación dentro del estudiantado y también a visibilizar la importancia de los temas de género a nivel institucional. A continuación, se presenta el soporte teórico para complementar el panorama de la política institucional de género y los elementos que se retomaran para la elaboración del instrumento metodológico propuesto.

Sopte teórico

La teoría de las políticas públicas, la teoría de género, la perspectiva de género y el principio de igualdad y equidad, así como la transversalización de género, son cuestiones importantes para pensar y valorar, desde una perspectiva más amplia, los avances que hay en las universidades con respecto a la puesta en marcha de una política institucional de género, toda vez que se requiere articular los elementos que la componen, así como analizar los retos, oportunidades y resistencias.

A partir de las *políticas públicas*, se examinan una serie de pasos para la implementación de una política institucional de género. Para (Lerda y Salazar 1994, citado en Inostroza y Riffo, 2003), la política pública es siempre respuesta a una realidad específica, incluye el proceso de identificación de problemas y la selección de éstos, como la primera instancia de reconocimiento al interior de la agenda política y, al mismo tiempo, la forma en que se cristaliza es a través de programas y proyectos que implican objetivos, medios y recursos.

Desde el ámbito educativo Cox (1993), distingue dos influencias sobre los procesos de producción de políticas públicas:

La primera corresponde a la diversidad de formas de control e influencia de los cuerpos académicos y de los cuerpos estudiantiles, en tanto, tales, sobre los procesos de políticas de la educación superior. La segunda refiere a esas mismas formas de influencia, pero organizadas y expresadas en términos de una institución individual (cuerpos institucionales). De manera vertical "organismos interinstitucionales" refiere a toda forma de coordinación y organización inter-institucional. (Cox, 1993, p. 97).

En este mismo sentido menciona "el componente agencias de cooperación internacional que impacta sobre el adentro de los sistemas académicos, como sobre el campo político, a través tanto de recursos como discursos o categorías sobre políticas e innovaciones al sector" (Cox, 1993: 99). De acuerdo con lo planteado, son diferentes los actores que confluyen para la generación de políticas, la identificación de estos es importante para ubicar desde que coyunturas y contextos surgen las políticas en el ámbito educativo. Consecutivamente es importante revisar los temas de género, que proporcionan un panorama particular para valorar las políticas.

Existe un consenso entre diferentes autoras y autores acerca del *género* como una construcción social que estructura todos los aspectos de la vida, como la familia, el mercado laboral, el Estado, el

lenguaje y de manera imprescindible la educación. Los temas que abarca el género "son aspectos de la propia vida, de la comunidad, del país, y son de la competencia entrañable de cada quien" (Lagarde, 1996, p. 20).

El género es una categoría que tiene múltiples reacciones; mueve totalmente las conciencias y trastoca todos los espacios. Por eso han surgido múltiples debates y con ello aportaciones desde diferentes disciplinas como la Psicología, Economía, Sociología, Antropología, Filosofía e Historia, por mencionar solo algunas, pues la teoría sigue en proceso y cada vez abarca más áreas del conocimiento.

Una primera contribución para la categoría género es la obra *El segundo sexo*, de Simone de Beauvoir (1949), quien analiza al sexo femenino desde la otra cara del espejo de la evolución del mundo masculino y aporta un análisis no biologicista; su frase célebre "no se nace mujer, se llega a serlo" representa los primeros pasos para la categoría género. En los años 70, las feministas comenzaron a utilizar el término género, cuestionando las formas de comportamiento tanto de hombres y mujeres a través de la historia (Díaz, 2012).

Lagarde (1996), plantea que el género es una teoría amplia que abarca categorías, hipótesis, interpretaciones y conocimientos relativos al conjunto de fenómenos históricos construidos en torno al sexo; el género está presente en el mundo, en las sociedades, en los sujetos sociales, en sus relaciones, en la política y en la cultura.

Furlong (2006), desde un enfoque de la economía considera que el estudio de género es una pauta de reflexión social acerca de las desigualdades y el contenido político que se encuentra en ellas, ya que ayuda a desentrañar la interpretación que se tiene de los fenómenos sociales, sobre todo los vinculados a los esquemas de inequidad y discriminación que enfrentan las mujeres.

En este sentido lo político representa una forma de concebir y ejercer poder sobre el mundo. La desigualdad entre mujeres y hombres es precisamente el reflejo de este poder, y prácticamente en todos los ámbitos de la sociedad se ejerce. De ahí la importancia de pensar al mundo desde una óptica diferente. En este caso la teoría de género es la clave para la generación de relaciones más justas entre ambos sexos.

La *perspectiva de género* se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las mujeres que se pretenden justificar con base en las diferencias biológicas, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006).

La perspectiva de género implica reconocer las diferencias entre hombres y mujeres: por un lado, las diferencias sexuales y por otro las atribuciones, ideas o representaciones sociales construidas a partir de la diferencia sexual (Lamas 1996), y a partir de ello diseñar acciones para contrarrestar la desigualdad y las consecuencias que ésta trae consigo.

El *principio de igualdad y equidad de género*. La equidad de género lo que se propone es un tratamiento diferenciado a mujeres y hombres de acuerdo a las desigualdades existentes con el objetivo de alcanzar una igualdad real en materia de oportunidades, capacidades, acceso y control sobre los recursos (Jardiel, 2004).

Para que la igualdad de oportunidades no sea aritmética sino proporcional a las necesidades detectadas, la equidad implica en su abordaje la puesta en juego de recursos no solo materiales sino también formales (Garbanzo, 2007). Además de ser el principio de equidad, la búsqueda por la igualdad de oportunidades, al brinda la diversificación necesaria para el diseño de acciones,

procedimientos y también la oferta de bienes y servicios, en función de las demandas y expectativas específicas de cada género.

El principio de equidad e igualdad de género así entendido no es un resultado final, sino todo un proceso continuo en el que se deben responder a las distintas necesidades, considerando las inequidades asociadas no solamente con relación a mujeres y hombres, sino también a cuestiones étnicas, raciales, a grupos minoritarios como la comunidad LGTBI+.

Por último, la *transversalización de la perspectiva de género* representa un paradigma en las políticas públicas, significa transformar un orden social basado en relaciones de género excluyentes y en relaciones de poder y, con ello lograr cambios integrales en la condición de mujeres y hombres para avanzar hacia la igualdad (Guzmán, 2003).

Ortega (2019), plantea la transversalización como una estrategia institucional que implica que la perspectiva de género sea incluida desde el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de todas las políticas y programas en cada uno de los ámbitos y áreas de la universidad para garantizar que la igualdad o en su caso la equidad, a través de acciones afirmativas para las mujeres y hombres.

Como tal, la transversalización de la perspectiva de género en las IES ha sido uno de los objetivos planteados por la UNESCO para el desarrollo sostenible. Varias universidades han asumido el compromiso de la meta de una "educación inclusiva", de calidad y un aprendizaje a lo largo de la vida para todos y todas (UNESCO, 2015).

La transversalización, es un proceso amplio. Actualmente, con la incorporación de protocolos para la atención a la discriminación y violencia de género, así como la creación de estructuras específicas para atender estos temas, las universidades presentan algunos avances. En este sentido, cobra mayor relevancia revisar los contextos institucionales, los avances y también limitaciones. A continuación, se presenta un instrumento metodológico que se pretende sirva de referencia para los elementos enunciados.

Propuesta Metodológica

La metodología se presenta desde un enfoque cualitativo, con el propósito de contribuir en el fortalecimiento de los procesos que se siguen en las universidades en lo concerniente a las medidas institucionales de género. El enfoque cualitativo permite conocer las implicaciones reales y contradictorias que se generan en los programas, planes de desarrollo y en general en las acciones referentes a la igualdad de género en las universidades.

El instrumento consiste en una serie de preguntas que pueden ser utilizadas en entrevistas semi estructuradas a las y los actoras clave¹ involucrados en la generación de estrategias, programas y acciones desarrolladas desde la parte institucional. Para ello se crea una tabla de variables. A continuación, se muestra un diagrama y cuadro con las dimensiones y variables establecidas.

¹ Se comprenden como actoras o actores clave, al personal que está a cargo o involucrado en la implementación de estrategias, programas, políticas o acciones de género específicas en las Universidades.

Figura 1. Dimensiones (Política Institucional de Género).



Cuadro 2. Dimensiones y variables (Política Institucional de Género)

Dimensiones	Variables
Dimensión 1. Contexto institucional (generación de políticas)	Reconocimiento de problemas
	Influencias sobre la generación de políticas en las IES
Dimensión 2. Percepción de objetivos	Dirección encaminada del trabajo
Dimensión 3. Identificación y aplicación de estrategias, programas y acciones	Identificación del trabajo
	Sistemas de relaciones
	Perfiles adecuados, medios materiales y financieros
Dimensión 4. Valoración de políticas (Teoría de género)	Conflictos, resistencias, transformaciones y desafíos
Dimensión 5. Valoración de políticas (Incorporación de la perspectiva de género)	Sensibilidad necesaria para comprender las necesidades particulares de cada género
Dimensión 6. Valoración de políticas (Aplicación del principio de equidad e igualdad de género en las políticas)	Diferenciación necesaria en el diseño de acciones, estrategias, programas, procedimientos y políticas, para el logro de la igualdad
Dimensión 7. Valoración de políticas (Transversalización de la perspectiva de género)	Integración de la perspectiva de género en los aspectos de la Institución
Dimensión 8. Percepción personal sobre los temas	Creencias, opiniones, experiencias personales

La primera dimensión busca conocer cuáles son las problemáticas identificadas para la generación de políticas de género, así como la participación por parte de la comunidad universitaria, organismos nacionales e internacionales en la generación de políticas, quienes también influyen en el desarrollo de estrategias, programas y acciones de género en las universidades.

La dimensión identificación y aplicación de estrategias, programas y acciones ayuda a conocer y profundizar sobre los avances en la Universidad o bien los obstáculos para su implementación. Por su parte las dimensiones de valoración con respecto a la teoría de género, perspectiva de género, principio de equidad e igualdad y la transversalización de la perspectiva de género buscan identificar las resistencias, desafíos y retos.

A continuación, se muestran las dimensiones y variables con las preguntas generadas, así como una descripción de cada una de ellas. El instrumento pretende ser únicamente una guía para los análisis, por lo que se espera que las IES con sus propios contextos y avances incorporen más temas para reflexionar y realizar diagnósticos de lo que es necesario revisar e incorporar en la Institución.

Desarrollo de la Propuesta Metodológica

Contexto Institucional

La primera dimensión establecida reúne, como se muestra en el cuadro, cuestionamientos para identificar los orígenes de las acciones y las problemáticas que deben atenderse y visibilizarse.

Dimensión 1	Variables/Preguntas
Contexto institucional (generación de políticas)	<p>Reconocimiento de problemas</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que en la universidad hay una política de género o bien la implementación de alguna estrategia, programa o acción referente al tema? • ¿Ha participado en la discusión o debates acerca de las estrategias, programas o acciones de género en la universidad? <p>Si ha sido el caso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué nivel o espacio de han llevado a cabo esas discusiones? • ¿En qué medida se han tomado en cuenta las problemáticas para el diseño de las estrategias, programas, acciones o políticas de género?
	<p>Influencias sobre la generación de políticas en las IES</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Ha influido la comunidad universitaria en los temas de género? • ¿Percibe usted influencias por parte de los organismos interinstitucionales o bien internacionales en la generación de estrategias, programas y acciones de género?

El reconocimiento de problemas, así como la influencia en la generación de estrategias, programas y acciones son desde las políticas públicas los primeros elementos para visibilizar el contexto e identificar a partir de donde surgen las iniciativas. En las Universidades los casos de feminicidios de estudiantes, el acoso y hostigamiento sexual, entre otras problemáticas han sido parte de esos detonantes para la exigencia de acciones concretas a las autoridades universitarias.

Después de la identificación de las problemáticas, se prosigue con la definición de objetivos, que son muestra de lo que pretenden realizar las universidades. A continuación, se describe a detalle sobre esta dimensión; se recomienda que se revise después de las problemáticas identificadas para las Instituciones que están comenzando con la implementación de acciones en los temas de género.

Percepción de objetivos

Los objetivos son fundamentales para el diseño de las directrices y líneas de acción. Como parte de la política pública son los orientadores para las acciones y estrategias a desarrollarse, se generan después de las problemáticas identificadas y deben estar planteados de forma clara. De manera general se percibe que en las universidades públicas de México hace falta una mayor apertura a temas como las desigualdades de género y que dan origen a la discriminación y violencia de género. Como lo menciona Buquet (2020), mientras las mujeres tengan menos oportunidades va a ver una lógica de inferioridad. Por eso no desvincula la violencia y discriminación de las desigualdades de género imperantes.

Dimensión 2	Variables/Preguntas
Percepción de objetivos	<p>Dirección enfocada del trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Percibe algunos objetivos en las estrategias, programas y acciones de género en la Universidad? • ¿Cuáles? y ¿Cómo son?

Las preguntas sirven de referencia para identificar hacia donde están orientadas las estrategias, programas y acciones de género en las Universidades, o bien identificar si hay ausencia de ellos. En esta dimensión es importante que también se realice una revisión documental para constatar si hay o no objetivos institucionales enfocados en la perspectiva de género. Si existen, es importante que sean amplios y abarquen las problemáticas identificadas.

Una vez revisados los objetivos es importante identificar las estrategias, programas y acciones de género, es decir su implementación. A continuación, se describe la dimensión que concierne a este tercer paso.

Identificación y aplicación de políticas

En esta dimensión se analizan los medios a través de los cuales se están abordando las problemáticas; es considerada desde la perspectiva de políticas públicas como un proceso complejo en el que convergen muchos actores (a) y toma de decisiones. Las preguntas realizadas son extensas, abarcan temas como la participación de actoras y actores clave, recursos materiales y financieros, sistema de relaciones y algunos otros elementos desde el tema de la política institucional de género.

Dimensión 3	Variables/Preguntas
Identificación y aplicación de estrategias, programas y acciones	<p>Identificación</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Conoce algunas estrategias, programas o acciones que se hayan implementado en la universidad en los temas de género? • De ser así ¿cómo considera que ha sido su aplicación? • O bien ¿Por qué considera que no se han implementado? • ¿Qué actores identifica en la participación de programas, estrategias, acciones, de manera general en las medidas implementadas en materia de género?
	<p>Sistemas de relaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Existen estrategias, medidas o acciones de género dirigidas al estudiantado, el personal docente, el personal administrativo y directivo de la Universidad? • ¿Se han establecido relaciones con los departamentos o facultades para la incorporación de los temas de género? • ¿Se ha brindado capacitación al personal docente, administrativo y directivo en estos temas? ¿Cuáles y cuál ha sido la reacción?
	<p>Perfiles adecuados, medios materiales y financieros</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que existen los perfiles adecuados, medios materiales y financieros para la construcción de políticas, estrategias, programas y acciones de género en la Universidad? • De no ser así: • ¿Cuáles son los obstáculos?

Las primeras preguntas están dirigidas a conocer los avances de la Institución en materia de género. Es importante conocer en esta dimensión las acciones, estrategias o programas enfocados a los diferentes sectores de la comunidad universitaria, como lo son, el estudiantado, el personal docente, los administrativos y directivos y, en general, a todos los que conforman la Institución; es indispensable atender a cada uno de los sectores, conocer las demandas específicas e identificar las deficiencias existentes. La nula o escasa capacitación en perspectiva de género de las y los docentes, el personal directivo y/o administrativo se traduce en una falta de sensibilización para atender las problemáticas de género.

El sistema de relaciones es importante dentro de la Universidad y es una de las principales estrategias para que toda la comunidad universitaria trabaje de manera conjunta. Actualmente las redes sociales son medios importantes de diseminación que permiten transmitir mensajes y mostrar la perspectiva o posicionamiento de la Institución sobre diferentes temáticas, además también se puede trabajar de manera virtual en red.

El tercer elemento de esta dimensión es la identificación de los perfiles adecuados, medios materiales y financieros para llevar a cabo las acciones en materia de género. Sin las condiciones propicias es complicado que las universidades presenten avances. Sin embargo, hay académicas feministas que, aun sin contar con los recursos necesarios, han realizado esfuerzos importantes para incorporar la perspectiva de género; los Centros de Estudio de Género en las universidades públicas de México, creados la mayoría en 1995, son un ejemplo de ello: pese a no tener los recursos suficientes e incluso el respaldo institucional, han avanzado de manera importante.

Es fundamental visibilizar los recursos disponibles para la incorporación de la perspectiva de género o bien la ausencia de ellos. También es importante reconocer el trabajo de académicas,



estudiantes, directivas y de personas dentro de la Universidad que han realizado un esfuerzo para incorporar la perspectiva de género, enfrentándose en muchas ocasiones con resistencias culturales e institucionales dentro del espacio educativo. A continuación, en las dimensiones que siguen se profundiza en las resistencias, retos y también áreas de oportunidad para la generación de propuestas de mejora.

Valoración de estrategias, programas y acciones

La valoración del trabajo realizado desde la teoría de género permite formular preguntas desde una óptica crítica que cuestione los patrones establecidos y también permita identificar los conflictos que se producen. En este sentido es que se establecen preguntas, sobre posibles conflictos generados y desafíos en la implementación de acciones de género en la Universidad, como se muestra en el cuadro.

Dimensión 4	Variables/Preguntas
Valoración de políticas (Teoría de género)	<p>Conflictos, resistencias, transformaciones y desafíos</p> <ul style="list-style-type: none"> • De acuerdo con su experiencia, ¿cómo que se han llevado a cabo las acciones de género en la Universidad? • ¿Cuáles considera que han producido cambios positivos sin ninguna resistencia en la Institución y cuales han provocado conflictos? • ¿Cuáles han sido los principales desafíos en la implementación de acciones de género en la Universidad?

En las preguntas se valora a la cultura como un factor que condiciona las creencias, valores y actitudes de las personas y que dificulta la posibilidad de un cambio; pese a la existencia de un programa o estrategia las políticas de género tienen como principal obstáculo el orden de género que determina las relaciones establecidas en la sociedad y que como lo plantea Buquet (2016), se encuentra presente en las Instituciones de Educación Superior.

Los temas de género producen conflictos que son necesarios, para dar paso a las transformaciones y trastocar el orden establecido. En la comunidad universitaria las resistencias se manifiestan en los temas de hostigamiento y acoso sexual. Ante las denuncias, hechas principalmente por las estudiantes, se sigue pensando que es una exageración, que los comentarios misóginos y sexistas no son ofensivos para las mujeres, y esto representa un reto importante para la consolidación de una cultura libre de violencia y tendiente a la igualdad de género.

Valoración desde la Perspectiva de género

Consecutivamente la valoración de las estrategias, programas y acciones, desde la perspectiva de género es necesaria para impregnar la sensibilidad a las necesidades y problemáticas de cada género, en este sentido es que se plantean las preguntas descritas en la tabla.

Dimensión 5	Variables/Preguntas
Valoración de políticas (Incorporación de la perspectiva de género)	<p>Sensibilidad necesaria para comprender las necesidades particulares de cada género</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿La Universidad sigue alguna metodología o mecanismo para identificar, cuestionar, prevenir, atender y valorar la discriminación, la violencia y la desigualdad de género? • ¿Existen mecanismos o metodologías específicas para la comunidad LGTBI+, mujeres, grupos vulnerables o bien algunos sectores en específico de la Universidad?

El ámbito educativo, las IES representan un área de oportunidad importante para la incorporación de la perspectiva de género, al ser un espacio creador de conocimientos y también reproductor de cultura, ello coadyuvaría a una nueva visión, más amplia y democrática, en donde se diseñen acciones específicas para abordar con una nueva mirada las problemáticas y necesidades de la comunidad universitaria.

Valoración desde el principio de equidad e igualdad de género

Posteriormente, del principio de equidad e igualdad de género se toman como referencia las acciones afirmativas que debieran estar presentes en las Universidades. Desde las políticas públicas estas son legales, obligatorias y necesarias para alcanzar la igualdad de facto. En la tabla se muestra una pregunta referida a este asunto. No obstante, se pueden generar algunas otras, según las respuestas que proporcionen las y los entrevistados.

Dimensión 6	Variables/Preguntas
Valoración de políticas (Aplicación del principio de equidad e igualdad de género en las políticas)	<p>Diferenciación necesaria en el diseño de acciones, estrategias, programas, procedimientos y políticas que ayuden a alcanzar la igualdad de género.</p> <p>¿Existe una discriminación positiva o bien acciones afirmativas en el diseño de políticas y programas para el logro de la igualdad de género? Nota: Considerando como discriminación positiva a esas acciones diferenciadas para las mujeres, la comunidad LGTBI+ que se encuentran en desventaja y con ello se busque el alcance de una igualdad real de facto. O bien también acciones afirmativas para el logro de la igualdad de género.</p>

En el espacio educativo las acciones afirmativas representan un principio de equidad e igualdad de género, además la oportunidad de transformar los patrones valorativos y democratizar la Universidad, como parte de la política pública es indispensable considerar las diferencias, para la generación de estrategias, programas y acciones encaminadas a mejorar las condiciones y oportunidades de desarrollo para la comunidad universitaria desde una perspectiva más crítica e incluyente.

En la mayoría de las IES persisten las desigualdades de género: la mayoría de los puestos directivos están ocupados por hombres, los nombramientos académicos son más altos para el personal masculino y en cuanto a la segregación horizontal, se puede ver de manera clara esa división que hay de la comunidad universitaria por áreas del conocimiento.

En este sentido, las acciones afirmativas tienen relevancia en las IES, al permitir visibilizar las desigualdades existentes y al estar acompañadas de más elementos con perspectiva de género, como el lenguaje, los símbolos, los mensajes y sobre todo que estén contempladas desde la transversalización de la perspectiva de género en las diferentes actividades y estructuras de las instituciones. En la siguiente dimensión se contempla la transversalización y su importancia.

Transversalización de la Perspectiva de Género

La transversalización es un concepto amplio, abarca desde el establecimiento de direcciones específicas para atender los temas de género, hasta la incorporación de esta perspectiva en todos los campos de la Institución. Conocer en que ámbitos está incorporada la perspectiva de género sirve también para valorar los avances en su implementación. En este sentido es que se plantean las siguientes preguntas:

Dimensión 7	Variables/Preguntas
Valoración de políticas (Transversalización de la perspectiva de género)	<p>Integración de la perspectiva de género en los aspectos de la Institución</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿La universidad ha implementado medidas para la transversalización de la perspectiva de género? • Si la respuesta es afirmativa, ¿Cuáles han sido éstas? • ¿Existen estructuras específicas en la universidad para atender los temas de género? • ¿Considera qué se ha implementado la perspectiva de género en algunas áreas o ámbitos de la universidad?

Las preguntas realizadas son con el fin de conocer las medidas que probablemente ha tomado la Universidad para transversalizar la perspectiva de género, incluso puede darse el caso de que se desconozca este término y lo que implica. Por eso se anexa como opción la tercera pregunta, la cual se enfoca en conocer en qué áreas o ámbitos de la Institución se ha incorporado la perspectiva de género.

La última dimensión establecida es la percepción personal sobre los temas, que tiene como finalidad conocer las perspectivas de las entrevistadas y entrevistados acerca de la desigualdad, la violencia y discriminación de género en el espacio educativo.

Percepción Personal sobre los temas

Las preguntas propuestas para esta dimensión son detonadoras, por lo que se espera que se desarrollen más interrogantes conforme a las respuestas de las y los entrevistados y así se conozca a mayor profundidad sus opiniones, sentimientos, creencias, vivencias y, de manera general, lo que representa para ellos esta temática.

Dimensión 8	Variables/Preguntas
Percepción personal sobre los temas	<p>Creencias, opiniones, experiencias personales</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Usted piensa que hay desigualdad de género en el espacio educativo? • ¿Qué opina de las mujeres que tienen puestos directivos en la Institución? • ¿Se ejerce violencia y discriminación de género en los espacios educativos?, ¿Cómo?

Como se observa, únicamente se establecen tres preguntas detonadoras, sin embargo, se pueden implementar algunas otras de acuerdo con las respuestas y el contexto de la institución. La idea es saber la perspectiva de quienes se encargan de dirigir, diseñar e implementar las estrategias, programas, acciones y políticas de género.

El instrumento está diseñado para realizar análisis cualitativos en los que también se pueda extraer las percepciones de las personas, sus sentimientos, sistema de valores, problemáticas, retos y resistencias a los que se enfrentan; todo ello pensando en que la perspectiva de género es netamente cualitativa, pero además es una perspectiva amplia en la que confluyen diferentes contradicciones, conflictos y sobre todo abre la posibilidad para pensar en relaciones sociales más humanas, más justas y democratizadoras.

Conclusiones

El reconocimiento de problemáticas, debates e influencias sobre la generación de políticas, son parte del contexto institucional específico de las universidades y abreviar en ellos es indispensable para reconocer desde donde parten las iniciativas y cuáles son esos elementos detonadores que hacen posible la incorporación de estrategias, programas y acciones. Las dimensiones establecidas en este trabajo recapitulan rubros que se deben contemplar en las políticas institucionales de género de las IES.

Cada institución tiene un contexto específico y es importante que sea visibilizado. Por eso la primera dimensión propone una mirada retrospectiva de las demandas insatisfechas, de las inconformidades y retos que están presentes en la sociedad y se trasladan o se reproducen en los espacios educativos.

Consecutivamente, la identificación de objetivos, estrategias, programas y acciones o bien cuáles son los obstáculos para su puesta en marcha, permiten ver el grado de avance con respecto a la política institucional de género y también como se configuran las problemáticas. En muchas ocasiones las IES no cuestionan estos elementos. De ahí que cobra relevancia la segunda dimensión, tomando en cuenta que es un proceso complejo en el que convergen muchos actores y actoras, decisiones, recursos, monitoreo, coordinación, etc.

La valoración de estrategias, programas y acciones, analizados desde la teoría de género (principios de equidad e igualdad, perspectiva y transversalización de género) permiten identificar en las IES los elementos que se deben valorar en la política institucional de género, como por ejemplo los mecanismos para cuestionar la discriminación, la desigualdad y la violencia de género, así como las acciones afirmativas propicias y, finalmente, los conflictos, resistencias y retos.

Es fundamental la valoración de estrategias, programas y acciones llevadas a cabo en las universidades y, como se analizó en el marco teórico, debe tomarse en cuenta para la implementación de cualquier política pública. Así mismo, desde las teorías organizacionales de las instituciones de educación superior deben considerarse también las perspectivas culturales, la perspectiva comunicacional, perspectiva política y estructural.

Por último, es importante señalar que el establecimiento de una Política Institucional de Género requiere de la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género. Algunas Universidades que han comenzado con el proceso, presentan avances principalmente en la implementación de Protocolos y diagnósticos. El instrumento propuesto puede ser un marco de referencia para estas instituciones y también para que se visibilice la importancia de la perspectiva de género en el ámbito educativo, pensando en la contribución de una sociedad más justa, democrática, libre de discriminación y de violencia género.

Referencias

- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior ANUIES (s/f). <http://tuning.unideusto.org/tuningal/images/stories/presentaciones/mexico-anui.es.pdf>
- Beltrán, A. L. (2008). Miradas sobre la igualdad de género. *Isonomía Revista de Teoría y Filosofía del Derecho*, (28), 199-205. <https://www.redalyc.org/pdf/3636/363635634010.pdf>
- Buquet, A. G. (2016). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. *Nómadas (Col)*, (44), 27-43. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105146818003>
- Buquet, A. G. (2020). *Conferencia: Retos para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Buquet, A. G. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas Conceptuales y Prácticos. *Perfiles Educativos. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. Volumen XXXIII. 211-225.
- Cerva, D. (2017). Desafíos para la institucionalización de la perspectiva de género en instituciones de educación superior en México. Una mirada a los contextos organizacionales. *Revista Punto Género* N°8. 20-38.
- Cox, C. (1993). Políticas de educación superior: categorías para su análisis. En H. Courard, *Políticas comparadas de educación superior en América Latina*. Santiago de Chile: Flacso.
- Díaz, M. y Gutiérrez, L. (2014). *Manual para la formulación de Políticas Institucionales de Género*. Federación iberoamericana del ombudsman. <http://www.portalfio.org/recursos/manual-para-la-formulacion-de-politicas-institucionales-de-genero/>
- Díaz, P. A. (2012). *El género de la transición. Una historia de las políticas públicas con perspectiva de género en los gobiernos de la Concertación. Memoria, título profesional de periodista*. Santiago de Chile. Disponible en <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/134632>
- Furlong, A. (2006). *Género, Poder y Desigualdad*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

- Gairín, J. y Palmeros, G. (2018). *Políticas y Prácticas para la equidad en la Educación Superior*. Wolters Kluwer España. <https://core.ac.uk/download/pdf/195786599.pdf>
- Garbanzo, G. M. (2007). Calidad y equidad de la Educación Superior Pública. Aspectos por considerar en su interpretación. *Revista Educación*, 31 (2), 11-27. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44031202>
- Guzmán, V. (2003). *Gobernabilidad democrática y género, una articulación posible*. Naciones Unidas, CEPAL. Santiago de Chile. Chile.
- Inostroza, G. y Riffo, N. (2003). Una mirada analítica de género sobre políticas públicas en la realidad de las mujeres de Hualqui, Región del Bío Bío. *POLIS, Revista Latinoamericana*. vol. 1(5). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30500515>
- Lagarde, M. (1996) *Identidad de género. La construcción de las humanas. Estudio básico de Derechos Humanos IV*. Instituto Interamericano de Derechos Humanos-Comisión de la Unión europea, San José de Costa Rica.
- Ley General para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2006). Cámara de Diputados. México. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/LGIMH.doc>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OECD (2022). La educación Superior. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/158f8588-es/index.html?itemId=/content/component/158f8588-es>
- Ortega, L. (2019). Proceso de transversalización de la perspectiva de género en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Avances y obstáculos. *Universidades*, 70(81), 33-43. <https://doi.org/10.36888/udual.universidades.2019.81.35>
- Palomar, C. (2004). La política de género en la educación superior. *La ventana*. N° 21. Congreso Latinoamericano de Ciencia Política. Ciudad de México.
- Ríos, M. (2010). Metodología de las ciencias sociales y perspectivas de género. En *Investigación feminista, epistemología, metodología y representaciones sociales*. 151 Colección Debate y Reflexión. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. Ciudad de México. pp. 179-196.
- Scott, J. (2003). El género: una categoría útil para el análisis. *Teoría y Debates Historiográficos*. Núm. 14. <https://revistas.upr.edu/index.php/opcit/article/view/16994>
- UNESCO (2015). *El desarrollo sostenible comienza por la educación. Cómo contribuir la educación a los objetivos propuestos para después de 2015*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- UNESCO (2019). *Educación y Género*. (Documento Eje). https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_informe_pdfs/siteal_educacion_y_genero_20190525.pdf