

CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO EN ESTUDIANTES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR PÚBLICA

INSTITUTIONAL GENDER CULTURE IN STUDENTS OF A PUBLIC HIGHER EDUCATION INSTITUTION

Cecilia Acuña Kaldman (1), Rosario Román Pérez (2), María José Cubillas Rodríguez (3) y Blanca Luz Saldaña López (4)

-
- 1.- Licenciada en Economía por la Universidad de Sonora, Maestría en Administración por el Instituto Tecnológico de Tijuana, Doctora en Educación por la Universidad Durango Santander y Doctoranda en Desarrollo Regional en el Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A. C. cklausse@gmail.com
2.- Licenciada en Psicología por la UNAM. Maestra en Educación por la Universidad de Texas, Doctora en Ciencias Sociales por El Colegio de Michoacán. rroman@ciad.mx
3.- Licenciada en Psicología por la Universidad de Sonora, Maestra en Educación por el Instituto Tecnológico de Monterrey y Doctorada en Ciencias y Humanidades para el Desarrollo Interdisciplinario de la Universidad Autónoma de Coahuila. mjcubillas@ciad.mx
4.- Licenciada en Sociología por la Universidad de Sonora. Estudios de Maestría en Ciencias con especialidad en Metodología de la Ciencia por el Instituto Politécnico Nacional. ism.sonora@hotmail.com
bluzsaldana@hotmail.com
-

Recibido: 22 de marzo de 2017
Aceptado: 5 de mayo de 2017

Resumen

Se describen y analizan resultados de la aplicación de un instrumento diseñado para evaluar la cultura institucional de género en estudiantes de una Institución de Educación Superior Pública (IESP) en Hermosillo, Sonora. El cuestionario compuesto por 32 reactivos fue respondido por 1,020 estudiantes, en un formato electrónico. Aquí se reportan las dimensiones correspondientes a *políticas escolares de género, participación igualitaria entre hombres y mujeres, mecanismos de información sobre violencia, comunicación institucional, salud universitaria y capacitación y méritos*. Las respuestas de las y los estudiantes muestran que en la IESP estudiada existe acceso igualitario a becas, eventos académicos y promoción de liderazgos, entre otras oportunidades. En lo que respecta a leyes y programas que promueven los derechos de las mujeres, más de la mitad de las y los jóvenes tienen conocimiento de su existencia. Al evaluar la confiabilidad del instrumento ésta fue de .97. Se concluye que la mayoría del estudiantado considera que existe acceso por igual a las oportunidades y que el instrumento es confiable para ser utilizado en otros contextos.

Palabras clave: jóvenes, clima escolar, educación y cultura

Abstract

The results of the application of an instrument designed to evaluate the gender organizational culture of students in a Public Higher Education Institution (IESP) in Hermosillo, Sonora, are described and analyzed. The survey, composed of 32 questions, was answered by 1,020 students on an electronic

format. In this paper, we report six dimensions: *school gender policy, equal participation of women and men, mechanism for sharing information about violence, institutional communication, university wellness, and training and merits*. The students' answers show that in this particular IESP there is equal access to scholarships, academic events, and promotion of leadership, among other opportunities. With regards to laws and programs that promote women's rights, more than half of the students are aware of their existence. The reliability of the instrument was .97. We conclude that most students consider there is equal access to opportunities and that the instrument is reliable for use in other contexts.

Key words: youth, school environment, education and culture

Introducción

La cultura institucional de género es un concepto relativamente nuevo y, por ende, poco estudiado. El debate en torno a este tema se ha abierto a partir de los cambios en las estructuras políticas y sociales de nuestra época que exigen la incorporación de una perspectiva de género en los contextos públicos y privados, donde las instituciones de educación superior no pueden ser la excepción.

Con base en la firma de acuerdos internacionales como, por ejemplo, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Violencia contra las Mujeres (CEDAW, 1979), Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belem Do Pará, 1994) o la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995), se han implementado leyes y reformado otras a nivel nacional y estatal con la finalidad de hacer cumplir los objetivos que proponen tales acuerdos. Estas leyes establecen la necesidad de transversalizar la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene la inclusión de normativas respecto a la igualdad de género entre hombres y mujeres (Rodríguez Gaona, 2009). En el logro de este objetivo las instituciones de educación superior (IES) por su carácter formativo, están llamadas a contribuir en la erradicación de discursos patriarcales que promueven roles estereotipados de género asociados con desigualdad, discriminación y violencia (Cubillas y cols. 2016).

En México se ha impulsado, conforme a lo pactado con la Organización de las Naciones Unidas en la *Declaración y plataforma de acción de Beijing* (ONU, 1995), la formación de una cultura institucional con perspectiva de género. El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2002) define como tal al sistema de significados que determinan las interacciones cotidianas que se producen bajo reglas escritas, pero también no escritas, caracterizadas por el uso del poder. Implica, por lo tanto, no solo aspectos subjetivos, sino, además, prácticas objetivas y específicas.

Con la promulgación de la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, que establece las competencias de los distintos órdenes de gobierno frente a la problemática de las desigualdades y la no discriminación (Ley N° 211, 2015; Román, Domínguez, Saucedo y Tánori, 2016) y la *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* (Ley N° 179, 2015), se reforzó el marco normativo que obliga a las instituciones a transversalizar la perspectiva de género (Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018). Por tal motivo, algunas Instituciones de Educación Superior Públicas nacionales se han ceñido a la

agenda gubernamental relativa a la equidad de género incluyendo acciones para evaluar y transformar su cultura institucional. De acuerdo con Buquet (2011), es en las IES públicas donde existe mayor oportunidad de producir conocimiento científico relativo a la equidad de género; esto con la intención de que las mujeres puedan fungir como promotoras de la construcción de una ciudadanía con mejor calidad de vida. Por tanto, se reconoce que más allá de las políticas públicas, se requieren acciones desde dentro de las instituciones para generar cambios sustantivos.

Sin embargo, pese a las iniciativas antes mencionadas y a la inclusión de la perspectiva de género en las IES públicas, la información sobre cómo es que estas han permeado en la vida de los estudiantes universitarios, es escasa y se carece de instrumentos que permitan valorarlo. En este campo, el INMUJERES (2002), como regulador de las políticas de género en el país, diseñó y aplicó un instrumento para evaluar la incorporación de la perspectiva de género en el contexto institucional. Con ello se buscó dimensionar la brecha entre los valores a los que se aspira como parte de una cultura institucional de género igualitaria y lo que en realidad se lleva a la práctica. Pese a la importancia de este instrumento, no se validó su confiabilidad y, si bien, fue aplicado en una muestra de 277,089 trabajadoras/es de la administración pública, resulta pertinente su aplicación en distintas regiones y poblaciones del país.

Por lo anterior, el presente estudio tiene como objetivo analizar y describir el conocimiento de la perspectiva de género en la juventud universitaria de una IES pública a partir de la adaptación del cuestionario diseñado por INMUJERES (2002). Con ello se busca evaluar la cultura institucional de género en dicha población a fin de contar con la información que permita posteriormente desarrollar acciones para prevenir la violencia o la discriminación por género en este tipo de instituciones. Para ello, en primer lugar se retoman los conceptos de cultura institucional y perspectiva de género, los cuales sustentan de manera teórica esta investigación. Posteriormente, se describe la metodología utilizada, la cual es de corte cuantitativo y utiliza como instrumento la encuesta. Finalmente, se exponen los resultados y conclusiones, que apuntan a que la mayoría de las y los estudiantes considera existe acceso por igual a las oportunidades. Asimismo, se concluye que el instrumento es confiable para ser utilizado en otros contextos.

Consideraciones teóricas

Perspectiva de Género y Educación

Las leyes y reformas promulgadas hasta ahora a nivel nacional tienen como finalidad implementar la perspectiva de género para disminuir la brecha que existe entre hombres y mujeres. Lagarde (1996) señala que la perspectiva de género se estructura a partir de la ética y conduce a una filosofía posthumanista, pues critica la concepción androcéntrica de la sociedad que dejó de lado a la mitad del género humano, es decir, a las mujeres. Por su parte, Lamas (1996) señala que, en teoría, el género es comprendido como la simbolización o construcción cultural que hace referencia a la relación entre los

sexos. Asimismo, la autora alude que el concepto de género afecta tanto a hombres como a mujeres y a la relación de contraste entre feminidad y masculinidad. Según Lamas (1996) y Scott (1996), desde la perspectiva psicológica, el género es una categoría en la que se articulan tres instancias básicas: la asignación (rotulación, atribución) de género, la identidad de género y el papel de género.

La perspectiva de género, por tanto, tiene como finalidad configurar una nueva forma de percibir la construcción social que hasta ahora confiere poder a unos y somete a otras. Para ello, propone una nueva visión de las y los sujetos, la sociedad, la historia y la política que no solo no toman en cuenta o desvalorizan a las mujeres, sino que reconocen a las y los sujetos como tales, con sus diversas posibilidades genéricas de existencia, principio básico de la construcción de una sociedad igualitaria y democrática.

Desde esa perspectiva, la principal instancia para promover cambios sociales es la escuela, que además de proveer educación con perspectiva de género, puede extender tales mecanismos mediante el diseño de libros de texto y la planeación de programas no sexistas, así como el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades entre maestros y maestras (Buquet y Cols. 2013 y Pacheco, 2011). Para ello es también necesario erradicar actividades educativas que obligan a mujeres y hombres a ser femeninas y masculinos, apegados a modelos estereotipados.

Para Lamas (1996) es importante desarrollar una perspectiva de género que introduzca un cambio en el sistema de prioridades ciudadanas. Esta perspectiva requiere de un proceso de comunicación que surja desde el núcleo donde comienza la diferenciación y, por ende, la discriminación. Sin embargo, tales objetivos solo pueden lograrse a través de la transversalización de la perspectiva de género, proceso que permite garantizar su incorporación en todas las estructuras sociales con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privada (Ley N° 211, 2015).

La visión de las autoras antes mencionadas acerca de la utilidad de la educación como medio para construir una sociedad capaz de vivir en igualdad de condiciones y acceso a las oportunidades, constituye la perspectiva de género que sustenta esta investigación. De igual manera, el énfasis de Lamas (1996) y Lagarde (2001) sobre la necesidad de suprimir la discriminación tanto del sistema laboral como en el terreno educativo, apoya la idea de que la equidad de género debe iniciarse y fortalecerse a través de la transversalización con perspectiva de género en las Instituciones de Educación Superior para así permear en la cultura institucional y por ende en las y los jóvenes que de ella egresan.

Cultura Institucional, Género y Educación

En el ámbito educativo Pérez Gómez (1999) define la cultura institucional de género como un conjunto de significados y comportamientos que produce la escuela como institución social. A su vez, Frigerio, Poggi y Tiramonti (2006)

crearon una clasificación de los elementos que componen la cultura institucional educativa tales como los sistemas de socialización, seguimiento y control; la manera en la que se conforman vínculos; la agrupación de los miembros; el grado de pertenencia y la dinámica de las relaciones; los valores vigentes; los criterios establecidos para el trabajo; los estilos de funcionamiento y las concepciones con respecto al cambio.

Con respecto al mismo tema, los autores refieren que las instituciones educativas son entidades socio culturales caracterizadas y operadas por factores contextuales y organizacionales (Frigerio, Poggi y Tiramonti, 2006). Por ende, la cultura institucional se conformará a partir de las problemáticas y el contexto histórico y social de las instituciones. Es decir, la cultura institucional es dependiente tanto de mecanismos y procesos internos y externos, así como de los actores que en ella se encuentren (INMUJERES, 2002). Desde esa lógica, la cultura institucional de género en el ámbito educativo sería, entonces, la suma de las acciones de transversalización de la perspectiva de género a las políticas y valores de las instituciones educativas. Lo anterior conlleva a que se brinde atención y solución desde la raíz, a una problemática histórica y vigente, al ser la escuela el principal agente de cambio en una sociedad (Bourdieu, 2000).

En suma, la cultura institucional de género busca contribuir a la erradicación de los problemas de desigualdad mediante la aplicación de determinadas líneas de acción. Munévar y Villaseñor (2005) señalan que los usos políticos y educativos de la transversalidad de género requieren la consolidación de estructuras que faciliten planear, dar seguimiento y controlar los efectos de la perspectiva de género. Además, hacen hincapié en la necesidad de incorporar la igualdad como una realidad vivida, más allá de la eficacia simbólica o la voluntad política que pueda tener. De esta forma, se visualiza un panorama esperanzador, puesto que los mecanismos de dominación, en su calidad de constructos sociales, pueden por tanto deconstruirse para dar paso a nuevos paradigmas que permitan la igualdad de género (Stamarski y So Hin, 2015). A continuación, se describe el recorrido en este trabajo sobre cultura de género de una IESP.

Metodología

El estudio fue de corte transversal y se utilizó la técnica de encuesta. A partir de esta, se obtuvo información de tipo demográfica acerca del conocimiento de las y los estudiantes sobre la cultura institucional de género en su universidad de adscripción. Asimismo, se hicieron preguntas referentes al conocimiento sobre políticas escolares de género, participación igualitaria entre hombres y mujeres, mecanismos de información sobre violencia, comunicación institucional, salud universitaria, así como capacitación y méritos. La IESP pública se encuentra ubicada en la ciudad de Hermosillo, Sonora, México.

Participantes

La muestra se conformó por 1,020 mujeres y hombres universitarios de nivel licenciatura, con una media de edad de 20.1 (D.E. 2.238), en un rango de 17 a

39 años. Las y los estudiantes fueron seleccionados de los 23 programas de licenciatura con los que cuenta la IES pública estudiada, a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia. En la Tabla 1 se describe la muestra según la inclusión de las diferentes licenciaturas y sus cuatro divisiones académicas.

Tabla 1.
Distribución de la muestra

Escuelas por división académica	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Ciencias Económico Administrativas	186	301	487
Ciencias Biológicas y de la Salud	49	66	115
Ingenierías	177	144	321
Enseñanza del Idioma Inglés	41	56	97
TOTAL	453	567	1020

Fuente: registros escolares de la IES participante correspondientes al período agosto-diciembre 2015.

Instrumento de Recolección de la Información

La información fue recabada en un cuestionario que contenía preguntas sobre diferentes aspectos, incluyendo datos sociodemográficos como la edad, el sexo, información relativa al ámbito académico, entre otros. De la misma forma, el cuestionario indagó en los siguientes seis rubros: *políticas escolares de género*, en el cual se cuestionó sobre la ocupación equitativa de cargos y los criterios de selección de los mismos; *participación igualitaria entre hombres y mujeres* en la IES pública, rubro que indagó en aspectos como el liderazgo de hombres y mujeres y la igualdad de oportunidades para acceder a los programas educativos y becas; *mecanismos de información sobre violencia* de la IES pública, que ahonda en la información y las herramientas para prevenir la violencia de género puestas al alcance de las y los alumnos; *comunicación institucional*, rubro en el cual se cuestiona sobre el lenguaje incluyente; *salud universitaria*, el cual profundizó sobre situaciones de acoso y hostigamiento; y *capacitación y méritos* referida a las posibilidades de mejoramiento profesional en la institución. En este trabajo únicamente se reporta lo relativo a la cultura institucional de género, objetivo del mismo, así como algunos datos sociodemográficos que permiten la caracterización de la muestra.

Escala de Cultura Institucional de Género

Para evaluar la cultura institucional de género en la IESP estudiada se adaptó el cuestionario diseñado por el INMUJERES (2002), mismo que fue aplicado a nivel piloto con el personal de la Administración Pública Federal (APF). Los aspectos incluidos fueron: marco normativo mexicano sobre la igualdad entre mujeres y varones, clima laboral que da cuenta de las condiciones formales e informales de trabajo incluyendo la comunicación, proceso de selección de personal en relación con la transparencia, eficiencia e igualdad en los procesos para elegir y promover al personal. También se consideraron salarios y prestaciones concernientes a la asignación de remuneraciones bajo

condiciones equitativas, el acceso de oportunidades a capacitación y formación profesional, así como temas relacionados con el desarrollo profesional. Igualmente, se evaluó la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional y la existencia de políticas contra el hostigamiento y acoso sexual.

En tanto que el instrumento del INMUJERES (2002) iba dirigido a personal adulto laborando en instituciones de la administración pública, el aplicado en la IES pública retomó algunos aspectos referidos a conocimientos sobre el marco normativo en materia de igualdad de género y otros fueron adaptados (Román y Cols., 2010) para quedar en las siguientes dimensiones: *políticas escolares de género, participación igualitaria en la IESP entre hombres y mujeres, mecanismos de información de la IESP sobre violencia, comunicación institucional, salud universitaria y capacitación y méritos*. A partir de estas dimensiones se construyeron ítems como indicadores en cada dimensión de pertenencia. Se trabajó teniendo la consideración de que a mayor puntaje en la escala, mayor es el conocimiento hacia los diversos indicadores.

Procedimiento

La recolección de datos se realizó durante el ciclo escolar agosto-diciembre de 2015. Los cuestionarios se enviaron a los alumnos que accedieron a participar en el aula de cómputo por medio de su correo electrónico, utilizando el formulario de encuesta Google Forms. Las ventajas de realizar la encuesta por medio de Internet son su bajo costo, la flexibilidad en el tiempo para que el o la participante respondan, el evitar influencias por parte del entrevistador y la tabulación automática de los datos. El tiempo promedio para responderla fue de 90 minutos.

La participación de los estudiantes fue voluntaria y de carácter confidencial. El instrumento fue auto-aplicado y se efectuó durante el horario de clases, con profesores de tiempo de completo de todas las áreas académicas y con previa autorización de docentes y autoridades universitarias.

Análisis de la Información

Los datos fueron analizados con el software estadístico IBM-SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences, versión 21*). Se estableció la significancia de las diferencias por sexo y grado académico a través de la prueba *t de student* para muestras independientes en el caso de datos escalares y la prueba χ^2 para los datos categoriales relacionados con preguntas de conocimiento.

La escala sobre cultura institucional de género contaba con 32 afirmaciones, todas con opción múltiple frente a las cuales las y los estudiantes expresaron su nivel de acuerdo o desacuerdo. Las opciones de respuesta fueron: Totalmente en desacuerdo (1), mayormente en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), mayormente de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5).

Resultados

Con relación a los conocimientos que tienen las y los estudiantes sobre leyes y programas con perspectiva de género, se observó que la mayoría señaló tener información sobre estos. Las mujeres expresaron en mayor proporción que los hombres, tener conocimiento sobre la *Ley General para la Igualdad entre hombres y mujeres* (64.4% vs. 57.6% respectivamente) y la *Ley General de acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia* (61.1% vs. 53.1%), con diferencias estadísticamente significativas. Aproximadamente la mitad de las mujeres indicó tener conocimiento sobre un área administrativa escolar, destinada a tratar temas de violencia de género en la universidad. Una tercera parte de las y los estudiantes muestra interés en participar en cursos, talleres y conferencias con enfoque de género, y la mitad de las mujeres en cursar una materia sobre la temática (Tabla 2).

Tabla 2
Conocimiento y participación de las y los estudiantes sobre aspectos de género

Indicadores	Mujeres	Hombres	X ²	p
Conocimiento sobre la existencia de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	64.4	57.6	3.406	.03*
Conocimiento sobre la existencia de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.	61.1	53.1	5.141	.01*
Conocimiento sobre la existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2012–2018.	42.0	40.7	.106	.402
Conocimiento sobre el área administrativa o académica para tratar temas de violencia de género en la universidad.	49.9	41.6	4.675	.01*
Participación en cursos, talleres, conferencias o charlas sobre perspectiva de género.	29.5	29.1	.008	.500
Interés por inscribirse en una materia escolar sobre perspectiva de género.	51.1	33.8	17.933	.000*

*p ≤ .05 estadísticamente significativo.

Opinión de las y los Estudiantes sobre las Prácticas Institucionales de Igualdad de Género. Diferencias por Sexo.

La Tabla 3 muestra una tendencia de valores de medias más altas para las mujeres en todas las dimensiones de análisis, lo cual indica que ellas expresan mayores grados de acuerdo con la puesta en práctica de acciones institucionales que promueven la igualdad de género en la IESP estudiada. Las diferencias entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas en cuatro áreas: *políticas escolares de género, mecanismos de información sobre violencia, comunicación institucional y salud universitaria*. En cuanto a los rubros *participación igualitaria entre hombres y mujeres y capacitación y méritos*, no hubo diferencias significativas (Tabla 3). Los valores de medias se ubican hacia grados de mayor acuerdo con estos indicadores. La dimensión de *salud universitaria* muestra valores de medias bajos, lo que significa que

predominan respuestas cercanas a los desacuerdos. El mayor acceso de las mujeres a la educación superior posibilita su acceso a más información y les sensibiliza con respecto a los temas que les involucra, situación que hasta hace un par de décadas no era considerada en los escenarios universitarios (Palomar, 2011).

Tabla 3.

Percepción de los y las estudiantes sobre la cultura institucional de género universitaria por sexo.

Indicadores institucionales	Media global	Media mujeres	Media hombres	Valor t	p
Políticas escolares de género	3.62	3.69	3.48	2.731	.007*
Participación igualitaria entre hombres y mujeres	3.68	3.72	3.59	1.703	.089
Mecanismos de información de violencia	3.70	3.79	3.54	2.382	.01*
Comunicación institucional	3.84	3.91	3.69	2.059	.04*
Salud universitaria	2.37	2.26	2.58	1.663	.008*
Capacitación y méritos	3.53	3.59	3.43	1.725	.08

*p ≤ .05 estadísticamente significativo.

Conocimiento sobre Cultura Institucional de Género en la Universidad por semestre

Al comparar las respuestas entre estudiantes de nuevo ingreso y estudiantes próximos a egresar de la IESP, con respecto a su percepción sobre las acciones con perspectiva de género en la escuela y el ejercicio de los derechos de las mujeres, las y los estudiantes de últimos semestres son quienes muestran mayores grados de acuerdo con estas en el rubro de *salud universitaria* (Tabla 4). Esto podría indicar que las acciones de transversalidad de la perspectiva de género llevadas a cabo por la IES pública en este renglón, les han permitido tener mayor conocimiento sobre las acciones emprendidas logrando permear en algunos de los y las jóvenes (Sánchez y Villagómez, 2012).

Tabla 4.

Percepción de los y las estudiantes sobre la cultura institucional de género universitaria por semestre.

Indicadores institucionales	Media global	Media 1er. semestre	Media 7mo. Semestre	Valor t	P
Políticas escolares de género	3.66	3.62	3.75	1.210	.227
Participación igualitaria entre hombres y mujeres	3.78	3.72	3.92	1.835	.06
Mecanismos de información de violencia	3.82	3.79	3.88	.669	.504
Comunicación institucional	3.92	3.90	3.99	.620	.536
Salud universitaria	2.39	2.50	2.10	2.305	.02*
Capacitación y méritos	3.57	3.54	3.65	.657	.380

*p ≤ .05 estadísticamente significativas

Conocimiento sobre Cultura Institucional de Género en la Universidad por Nivel de Participación en Actividades de Promoción

Al contrastar la percepción de las acciones institucionales de género que promueven la igualdad en los sexos entre estudiantes que han participado en cursos, talleres o conferencias sobre perspectiva de género y quienes no lo han hecho, se observa que quienes han participado presentan puntajes mayores en la escala (Tabla 5). Esto significa que poseen actitudes más favorables y positivas hacia los diversos indicadores institucionales. Lo anterior podría indicar que los programas y proyectos institucionales han logrado sensibilizar a las y los estudiantes que logran identificar las acciones a favor de la igualdad.

Tabla 5.

Percepción de los y las estudiantes sobre la cultura institucional de género universitaria conforme a su participación en cursos y talleres sobre el tema

Indicadores institucionales	Media	Media	Valor t	p
	Sí participa	No participa		
Políticas escolares de género	3.78	3.58	2.521	.01*
Participación igualitaria entre hombres y mujeres	3.86	3.64	2.763	.006*
Mecanismos de información sobre violencia	3.98	3.64	3.147	.002*
Comunicación institucional	4.17	3.77	3.821	.000*
Salud institucional	2.47	2.34	.959	.338
Capacitación y méritos	3.75	3.50	2.578	.01*

*p ≤ .05 estadísticamente significativas

Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos, se observa que la cultura institucional de género en la IES pública estudiada ha permeado en la vida de las y los estudiantes quienes muestran mayor sensibilidad hacia los temas de igualdad de género de manera proporcional a su grado académico. Esto muestra la importancia de establecer políticas de igualdad de género en las IES a fin de que logren generar cambios en la perspectiva del estudiantado tal como lo plantean Pacheco (2011), Palomar (2011) y Sánchez y Villagómez (2012).

En cuanto al rubro destinado a indagar la existencia de igualdad en los criterios de selección para ocupar cargos, alumnas y alumnos señalan que tal igualdad sí se cumple, pues el género no es un aspecto tomado en cuenta para evaluar a los candidatos. Sin embargo, al desagregar por sexo, se observan diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y hombres. Ello muestra que las políticas implementadas con el fin de transversalizar la perspectiva de género en la institución estudiada, tienen mayor impacto sobre las mujeres. Los hombres parecen ser más reacios al cambio, no por una cuestión biológica, sino por estar sujetos a mayores presiones sociales para cumplir con modelos de masculinidades hegemónicas (Aguayo y Nascimento, 2016).

Asimismo, se observa que son las mujeres quienes muestran mayor interés y conocimiento sobre perspectiva de género, así como de las instancias

administrativas a las cuales hay que acudir en caso de presentarse un incidente de violencia. Lo anterior confirma la difusión que se da actualmente en materia de derechos de la mujer, en instituciones tales como el INMUJERES e instancias estatales y municipales de género que participan activamente en programas que promueven la transversalidad de género mediante acciones educativas.

La aplicación del instrumento en la IES estudiada arrojó datos que describen el conocimiento por parte de la mayoría de las y los estudiantes sobre las políticas y acciones para prevenir la discriminación y desigualdad de género en la institución. Se muestra además, que las y los estudiantes identifican las problemáticas de violencia de género y reconocen las medidas aplicadas por su universidad para erradicarla. No obstante, queda un porcentaje de estudiantes que aún desconoce esta información, por tanto, se considera pertinente continuar estudiando la cultura institucional de género en las IES a fin de orientar el diseño y conocimiento de medidas que propicien la igualdad de género en este tipo de instituciones, así como reforzar aquellas acciones que ya se han aplicado y mejorar las que no han logrado permear lo suficiente en las ideas y actitudes del estudiantado.

Referencias

- Aguayo, F. y Nascimento, M. (2016). Dos décadas de estudios de hombres y masculinidades en América Latina. *Sexualidad, Salud y Sociedad*. 22: 207-220. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/sex/n22/1984-6487-sex-22-00207.pdf>
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- Buquet A. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles Educativos*, XXXIII, 211-225. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13221258018>
- Buquet, A., Cooper, J. Mingo, A. y Moreno, H. (2013). *Intrusas en la Universidad*. México: IISUE-PUEG-UNAM.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belem Do Pará, 1994). Recuperado de: http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/19705/1/3_articulado_belem_do_para.pdf
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, 1979). Recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw25years/content/spanish/Convention-CEDAW-Spanish.pdf>
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995). Recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>
- Cubillas, M. J. Abril, E., Domínguez, S., Román, R., Hernández, A. y Zapata, J. Creencias sobre estereotipos de género de jóvenes universitarios del norte de México (2016). *Revista Diversitas-Perspectivas en Psicología*. 12(2): 217-230.
- Frigerio, G., Poggi, M., y Tiramonti, G. (2006). *Las instituciones educativas. Cara y Ceca. Elementos para su comprensión*. Buenos Aires: FLACSO.

- INMUJERES. Instituto Nacional de las Mujeres (2002). *Cultura Institucional y Género en la Administración Pública*. México: INMUJERES. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100432.pdf
- Lagarde, M. (1996). *Género y Feminismo. Desarrollo humano y democracia*. España: Editorial Horas y Horas.
- Lagarde, M. (2001). *Democracia Genérica*. México: CENDOC-CIDHAL.
- Lamas, M. (1996). *La perspectiva de Género. En Hablemos de Sexualidad: lecturas*. México: Consejo Nacional de Población (CONAPO) - MexFam.
- Ley N° 179. *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Diario Oficial de la Federación, Ciudad de México, México, 17 de diciembre de 2015. Recuperado de <http://www.ordenjuridico.gob.mx/leyes.php>
- Ley N° 211. *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Diario Oficial de la Federación, Ciudad de México, México, 4 de junio de 2015. Recuperado de <http://www.ordenjuridico.gob.mx/leyes.php>
- Munévar, D. I., y Villaseñor, M. L. (2005). Transversalidad de género. Una estrategia para el uso político-educativo de sus saberes. *Revista de Estudios de Género. La Ventana*, 3(21), 44-68. Recuperado de <http://www.revistascientificas.udg.mx/index.php/LV/article/view/740>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1995). *Declaración y plataforma de acción de Beijing*. ONU. Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>
- Pacheco, L. (2011). Cultura institucional con perspectiva de género en instituciones de educación superior. En: P. Tuñón, A. Evangelista, Tinoco, O. (Coords.). *Género y Cultura Institucional*. México: El Colegio de la Frontera Sur.
- Palomar, V. C. (2011). *La Cultura Institucional de Género en la Universidad de Guadalajara*. México, D. F.: ANUIES.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. Recuperado de: <http://pnd.gob.mx/wp-content/uploads/2013/05/PND.pdf>
- Pérez Gómez, A. (1999). *La cultura escolar en la sociedad neoliberal*. Madrid: Ediciones Morata.
- Rodríguez Gaona, R. (2009). *Guía de Transversalización de la perspectiva de género*. México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Román Pérez, R., Abril, E., Gómez, E., y Cubillas, M. J. (2010). Género y educación: experiencias para transversalizar la perspectiva de género en una institución de educación superior. *Revista Electrónica de Investigación Educativa Sonorense*, II(5), 6-21.
- Román, R., Domínguez, S., Saucedo, M., y Tánori, J. (2016). Validación de un instrumento sobre cultura de género en instituciones de educación, salud e investigación en el noroeste de México. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, V (44) 83-108. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88446739006>
- Sánchez, M. C. y Villagómez, G. (2012). Perspectiva de género en instituciones de educación superior en la región sur-sureste de México. *Gen-Eros*. 11(2): 7-36.

- Scott, J. W. (1996). El género: Una categoría útil para el análisis histórico. En M. Lamas (Comp.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (265-302). México: PUEG.
- Stamarski, C. y So Hin, L. (2015). Gender inequalities in the workplace: The effects of organizational structures, processes, practices, decisions makers' sexism. *Frontiers in Psychology*. 6: 1400 Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4584998/>