

# Condiciones de equidad de género en docentes de la Universidad Pedagógica Nacional Unidad Guadalajara

---

Alma Graciela Fuentes-Fierro\*, Luis César Torres-Nabel\*\*  
y María de los Ángeles Galván-Portillo\*\*\*

**Resumen:** El artículo expone un diagnóstico acerca de la situación de igualdad entre hombres y mujeres que existe en la Universidad Pedagógica Nacional Unidad Guadalajara (UPN). La justificación de este trabajo es establecer las líneas de acción que permitan posteriormente transversalizar la perspectiva de género en esta institución. El diagnóstico consistió en un análisis cuantitativo basado en la implementación de una encuesta diseñada por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) con el mismo objetivo, pero con adecuaciones contextuales. Los resultados corresponden al total de la población docente de todos los programas que oferta la institución. El análisis consistió en una serie de datos que, manejados estadísticamente, proveen de indicadores objetivos que permitieron la comparación en diferentes áreas de la vida universitaria entre hombres y mujeres, con la finalidad de establecer elementos de equidad. **Palabras clave:** Estudios de género, educación superior, docentes, transversalización de la perspectiva de género, estudios descriptivos.

**Abstract:** The article presents a diagnosis of the current equality situation between men and women at the Universidad Pedagógica Nacional Unidad Guadalajara. Its purpose is to establish future lines of action that will allow to transverse the gender perspective in the Institution. The diagnosis consists of a quantitative analysis based on the implementation of a survey designed by the UNAM with the same general goals and contextual adjustments. The results belong to the teaching population of every program offered by the institution. The analysis comprises a series of data which, when statistically managed, provides objective indicators that allow to compare different areas of the university life between men and women in order to establish equality elements. **Keywords:** Gender studies, higher education, teachers, gender mainstreaming, descriptive studies.

## Introducción

El artículo presenta, analiza y discute los resultados del diagnóstico sobre las condiciones de equidad de género en docentes de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) Guadalajara. El diagnóstico expone los resultados cuantitativos sobre los docentes que laboran en la universidad. El eje del

---

\* Coordinadora de la Especialización en Estudios de Género. Universidad Pedagógica Guadalajara.

\*\* Profesor investigador de la Universidad Pedagógica Nacional Guadalajara.

\*\*\* Profesora investigadora de la Universidad Pedagógica Nacional Guadalajara.

análisis parte de la noción de transversalización de la perspectiva de género, con un enfoque en la visualización de las diferencias, en diversos indicadores entre hombres y mujeres, con la finalidad de valorar la equidad entre ambos. Al final se discuten las diferencias encontradas, los indicadores más significativos entre los docentes, así como las líneas futuras de investigación que implican estudios sobre otras poblaciones de la UPN Guadalajara como estudiantes y personal administrativo.

## Contexto

El transversalizar la perspectiva de género en las instituciones de educación superior (IES) ha sido una importante meta establecida a partir de diversos acuerdos internacionales, especialmente los derivados de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, en Beijing, (1995). La transversalidad de la perspectiva de género ha sido el término que en idioma español se le ha dado a la noción que en inglés se conoce como *gender mainstreaming*.

El sentido principal otorgado a esta noción, ha sido incorporar la perspectiva de la igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género” (Ugalde; Ramírez y Larralde, 2007: 125).

También ha sido fundamental la Declaración Mundial sobre la Educación Superior: Visión y Acción en 1998, que en el artículo 4 “Fortalecimiento de la participación y promoción del acceso de las mujeres” (1998) señala:

- a) Aunque se hayan realizado progresos considerables en cuanto a mejorar el acceso de las mujeres a la enseñanza superior, en muchas partes del mundo todavía subsisten distintos obstáculos de índole socioeconómica, cultural y política, que impiden su pleno acceso e integración efectiva. Superarlos sigue revistiendo una prioridad urgente en el proceso de renovación encaminado a establecer un sistema de educación superior equitativo y no discriminatorio, fundado en el principio del mérito.
- b) Se requieren más esfuerzos para eliminar todos los estereotipos fundados en el género en la educación superior, tener en cuenta el punto de vista del género en las distintas disciplinas, consolidar la participación cualitativa de las mujeres en todos los niveles y las disciplinas en que están insuficientemente representadas, e incrementar sobre todo su participación activa en la adopción de decisiones.
- c) Han de fomentarse los estudios sobre el género (o estudios relativos a la mujer) como campo específico que tiene un papel estratégico en la transformación de la educación superior y de la sociedad.

- d) Hay que esforzarse por eliminar los obstáculos políticos y sociales que hacen que la mujer esté insuficientemente representada, y favorecer en particular la participación activa de la mujer en los niveles de la elaboración de políticas y la adopción de decisiones, tanto en la educación superior como en la sociedad.

En México, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) ha propiciado transformaciones institucionales para llevar a cabo el establecimiento de la perspectiva de la equidad de género en las IES. Así, en el 2002 la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior en México (ANUIES) celebra un convenio con INMUJERES, con la formación de la Red Nacional de Enlaces Académicos de Género en la región Centro Occidente y en agosto de 2009 realizan la “Reunión Nacional de Universidades Públicas, Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior”, reunión a la que asistieron académicas de la UPN Guadalajara en la que se propone la transversalización de la perspectiva de género en las IES mediante una serie de directrices y líneas de acción:

- *Legislación.* Adoptar la perspectiva de género en las legislaciones universitarias a fin de que oriente la toma de decisiones presupuestales, la composición de organismos universitarios colegiados y la definición de políticas, programas y reglamentos diversos.
- *Igualdad de oportunidades.* De acceso al trabajo y en la promoción profesional para la cual es necesario reformas estatutarias y políticas de contratación, promoción y basificación así como en la conformación de órganos internos que toman decisiones respecto a estos asuntos.
- *Conciliación de la vida profesional y la vida familiar.* Se refiere a la adopción de medidas que contribuyan a equilibrar responsabilidades de mujeres y hombres en el trabajo de cuidado, incentivar la preparación académica y la reinserción de mujeres una vez que concluya su licencia por maternidad.
- *Estadísticas de género y diagnósticos con perspectiva de género.* Se trata de generar diagnósticos sobre las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres dentro de las universidades, basados en el uso del *Sistema de Indicadores para la Equidad de género en Instituciones de Educación superior* diseñado por el PUEG y el INMUJERES a fin de homogeneizar criterios.
- *Lenguaje.* Se trata de que institucionalmente se asuma el uso de un lenguaje no sexista, no discriminatorio con el empleo de términos neutros cuando sea posible y visibilizar a las mujeres.
- *Sensibilización a la comunidad universitaria,* respecto a las manifestaciones del sexismo y la desigualdad de género así como sus consecuencias en la vida institucional y de las personas.

- *Estudios de género en la educación superior.* Se propone apoyar la existencia de programas educativos y de investigación especializados en los estudios de género, asignando recursos financieros, plazas equipamiento, etcétera, para lograr su excelencia académica. La transversalización de la perspectiva de género supone su expresión también en las actividades de vinculación, difusión y extensión, así como la incorporación de sus contenidos en todos los programas educativos.
- *Combate a la violencia de género en el ámbito laboral y escolar.* Se trata de impulsar un código de ética con perspectiva de género y del diseño de estrategias a fin de sensibilizar sobre la existencia de un ambiente hostil y de la necesidad de erradicarlo, en cualquiera de los espacios de que se trate: órganos de toma de decisiones, órganos de gobierno universitario, consejos técnicos, salones de clase, etcétera. Especialmente necesario es contar con un diagnóstico que permita identificar las acciones más pertinentes para combatir la violencia de género (hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral y escolar, homofobia y otras formas).

El marco normativo en que se inscribe este proyecto es el de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006) y que en el Capítulo I, artículo 5 señala:

...el proceso que permite garantizar la transversalización de la perspectiva de género 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 privadas...

En marzo de 2011 en la UPN Guadalajara se inició una evaluación diagnóstica que ha tenido como modelo —en una primera fase cuantitativa— el instrumento elaborado por la UNAM, que fue publicado en el “Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior” (Buquet, A.; Cooper, J. y Rodríguez, H., 2010).

El diagnóstico de las condiciones de equidad contempla entonces dos momentos o fases: la inicial que es cuantitativa y cuyo objetivo es llevar a cabo un primer acercamiento a la realidad de las condiciones de equidad de género a partir de datos estadísticos, y una segunda fase en la que se utilizarán instrumentos de investigación cualitativa como: la etnografía y las entrevistas abiertas, con la finalidad de tener una visión más integral de la situación actual en la que se encuentra la universidad.

La UPN es una instancia descentralizada que se crea en 1978, por decreto presidencial, con el objetivo de profesionalizar a los docentes de educación básica. En 1979 surge el sistema de unidades UPN en todo el país y se inaugura la licenciatura en Educación con sistema escolarizado en la UPN Ajusco y con el sistema a distancia en las 77 unidades del país. Una de las metas a lograr, como

parte del proyecto educativo, fue el mejoramiento del sistema de formación de maestros y para ello se ofertó por parte de la UPN la licenciatura en Educación Básica dirigida a docentes normalistas que no tenían el grado de este nivel académico. La modalidad de los programas fue semiescolarizada y a distancia, lo cual permitió la asistencia en fines de semana y bajo el sistema de asesorías, sin afectar sus labores como docentes. Una peculiaridad de estos programas es que han estado dirigidos expresamente a los maestros y maestras en servicio.

La primera etapa de la vida académica de las unidades de la UPN estuvo dirigida exclusivamente al magisterio, lo que explica algunas situaciones que se relacionan con el enfoque de género al revisar esta etapa. Un ejemplo es la feminización de la matrícula debido a que el magisterio ha sido una profesión relacionada con las mujeres de acuerdo a la tradicional asignación de roles de género.

La segunda etapa de la vida académica de las unidades de la UPN está caracterizada por una oferta de programas abiertos, en el caso de las licenciaturas a egresados de bachillerato. La licenciatura en Intervención Educativa (LIE), se convirtió en un programa innovador en el ámbito nacional y se abrieron otro tipo de programas como el de Educación Indígena con la intención de mantener una vinculación con las directrices de la política educativa vigente, que está en relación directa con las condiciones que el contexto de la globalización ha venido teniendo en las formas de diseñar los proyectos educativos nacionales.

La historia de las diferentes unidades de la UPN —este es el caso de la Unidad Guadalajara— está en relación directa con las condiciones del contexto, tanto en el ámbito nacional como local. La UPN Guadalajara inició en el año 2000 programas de postgrado, con la oferta de la Especialización en Estudios de Género (EEG) y en 2002 se inicia una nueva etapa académica con la apertura de la LIE, la que opera bajo la modalidad escolarizada y atiende a jóvenes egresados de nivel medio superior.

El Programa de EEG fue diseñado por académicas de la UPN Ajusco (González, 1999) a partir de los compromisos signados por México en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, en Beijing (op. cit.) de profesionalizar en materia de género al profesorado de Educación Básica.

La necesidad de profesionalizar docentes en materia de equidad de género, en el sistema educativo de Jalisco, se mantiene a casi 13 años de la apertura de la EEG. La tarea por eliminar una cultura sexista que genera violencia en los espacios escolares sigue siendo un compromiso no resuelto; a la fecha es el único postgrado en estudios de género en el Estado de Jalisco. Su objetivo es contribuir a la formación de profesionales expertos capaces de incorporar el enfoque de género en los distintos campos laborales al desarrollar las competencias cognitivas, sociales y éticas, que les permitan coadyuvar en la solución de problemas sociales y personales relativos a la inequidad (Fuentes-Fierro, 2009).

La EEG ofrece elementos que posibilitan una práctica educativa que contemple la diversidad cultural focalizando las relaciones de género. Los temas propuestos presentan una visión actualizada de los aportes más significativos de los estudios de género en el ámbito educativo, así como

métodos y técnicas para la eliminación del sexismo en los espacios de educación formal y no formal. Las alumnas y alumnos viven un proceso de “sensibilización” que atraviesa su vida personal, ya que uno de los objetivos consiste en desaprender lo aprendido (Fuentes-Fierro 2007).

A la fecha se han inscrito 12 generaciones con un total de 139 personas, han concluido los dos semestres 117 personas (106 mujeres y 11 hombres), se han titulado 92 personas, (84 mujeres y ocho hombres) y en las últimas tres generaciones se ha logrado que al concluir los dos semestres se titule el 100 por ciento del alumnado. La universidad mantiene contacto profesional con la mayoría de los y las egresadas que trabajan en diferentes instituciones.

Un aspecto importante ha sido el apoyo de la Dirección de la UPN Guadalajara al Programa, desde su creación a la fecha, primero el doctor José María Nava Preciado y ahora el profesor Juan Flores Vázquez, esta ha sido una condición clave para la existencia del programa y para su desarrollo.

Desde el inicio del programa se estableció un convenio con la Universidad de Guadalajara (UdeG) vigente a la fecha, a partir del cual académicos del Centro de Estudios de Género (CEG) participan en el programa como docentes de la EEG esta colaboración se ha extendido a los diferentes programas como al doctorado en Educación, la maestría en Educación y en Educación Básica por mencionar algunos.

En la UPN Guadalajara laboran actualmente seis académicas egresadas de la EEG, quienes han trabajado para la formación de nuevos programas como los diplomados: “Derechos Humanos, Ética y Valores” y “Educación y Derechos en Sexualidad Integral”, además participan como docentes en la LIE con especialidad en jóvenes y adultos, en la maestría en Educación Básica y en el servicio de apoyo psicológico con perspectiva de género para el estudiantado y en la subdirección académica, como docentes de algunas materias como Cultura e Identidad, Creación de Ambientes de Aprendizaje y la materia optativa de Género en la LIE.

Lo anterior permite mostrar cómo se ha incorporado la perspectiva de género en los programas de algunas de las materias de los diferentes programas cuando son docentes especializados en género.

Asimismo se pueden identificar evidencias de un discurso, desde la perspectiva de género, en las líneas de acción del Programa de Desarrollo Institucional (PDI) y otros documentos institucionales, así como en las investigaciones que se realizan actualmente en el cuerpo académico Educación y Entornos Socioculturales.

Otros espacios de sensibilización que impactan a la comunidad universitaria han sido las actividades de difusión como eventos en fechas conmemorativas (8 de marzo, 25 de noviembre, 21 de junio), actividades de cineclub y otras dirigidas a toda la comunidad universitaria, donde se reflexiona en torno a las relaciones entre hombres y mujeres.

Repensar la especialización en el año 2013 nos lleva al interés que tenía en el punto de partida: especializar a profesionales de la educación e iniciar un proceso de cambio cultural hacia fuera de

la universidad bajo el lema de la UPN “Educar para transformar”. Entre sus objetivos no estaba de manera explícita iniciar un cambio en las prácticas cotidianas al interior de la Unidad. Por lo que ahora que se ha realizado el diagnóstico sobre las condiciones equidad en la UPN Guadalajara, vale la pena preguntarse qué ha pasado en las prácticas cotidianas al interior de la misma a partir de la apertura del mencionado postgrado.

El diagnóstico en la UPN Guadalajara se ha realizado en los programas que se encontraban abiertos en septiembre del 2011 y que tenían estudiantes inscritos: LIE, EEG, maestría en Educación y en Educación Básica, doctorado en Educación y diplomado en Derechos Humanos, Ética y Valores.

### Marco conceptual

Desde el campo epistemológico es necesario tener en cuenta que este diagnóstico es de carácter fundamentalmente cuantitativo, y bien puede considerarse una base para dirigir la mirada hacia ciertos aspectos, que posteriormente podrán abordarse desde una perspectiva cualitativa para profundizar en ellos. Cualquier tema relacionado con el género que se constituye en objeto de conocimiento, por las implicaciones sociales, culturales y políticas que tiene, sugiere la combinación de distintos paradigmas: “...se ha definido la investigación feminista como contextual, experiencial, multimetodológica, no replicable y comprometida” (Goldsmith, 2002: 45).

Es claro que los supuestos ontológicos y epistemológicos, de las metodologías cualitativas, son mucho más acordes con los fines de las investigaciones en el tema de género, ya que tienden a cuestionar las dicotomías entre sujeto-objeto, en primer término y, por otra parte incluyen, a partir de la base fenomenológica el concepto de vivencia, lo cual permite “comprender” mejor el sentido de las acciones de mujeres y hombres:

Reconocer la importancia de las experiencias femeninas como recurso para el análisis social tiene implicaciones evidentes para la estructuración de las instituciones sociales, de la educación, de los laboratorios, las publicaciones, la difusión cultural y el establecimiento de agencias de servicio, en suma, para la estructuración de la vida social en su totalidad (Harding, S., 2002: 9).

Cuando se habla de género se supone que ningún discurso tiene un carácter absoluto, ni por su fundamento ni por su legitimidad, y por tanto las vivencias, los intereses, los deseos, las creencias, así como las luchas se plasman en ellos y constituyen una necesaria subjetividad. Es así que se vuelve complejo el dilucidar los significados del concepto de género, pues si bien es una construcción social, como es ya sabido desde definiciones clásicas, es también el que “...organiza las relaciones humanas en todos los ámbitos de la existencia, desde la educación, el trabajo y la participación política, hasta las características de la salud, de las oportunidades, de las condiciones de vida” (Buquet A. *et al.*, 2010: 14).

Los criterios de definición de género han pasado por distintas fases dependiendo de distintas teorías científicas y de configuraciones culturales. Por ello es conveniente un planteamiento que suponga una multiplicidad de posiciones de género, que se deriva de un proceso de subjetivación complejo atravesado por relaciones de poder relativas a la clase social, la raza, la edad, la orientación sexual, las creencias religiosas, etcétera. Es quizá esta acepción la que permite comprender mejor la situación y las demandas de las mujeres en los distintos escenarios. Esto no conduce a una descomposición del sujeto mujeres, sino a una especificación de los lugares y los espacios de la subjetivación y, por tanto a la aceptación de la pluralidad como condición de diálogo (Hierro, G. 2001: 66). De este modo si bien hablar de hombres o mujeres, o de lo femenino y lo masculino como una construcción social simbólica implica tener en cuenta ciertas generalizaciones que se pueden establecer en la cultura occidental, también existen los matices referentes a los otros condicionamientos que se han mencionado. Así, como señala Marta Lamas (1999), “Lo que define al género es la acción simbólica colectiva. Mediante el proceso de constitución del orden simbólico en una sociedad se fabrican las ideas de lo que deben ser los hombres y las mujeres”.

Es la cultura institucional, en el caso de las IES, la que permite enmarcar de manera más completa la significación que tienen las interrelaciones desde la perspectiva de género con la complejidad que ello supone para desentrañar lo oculto y lo manifiesto en los diversos ámbitos y en las distintas poblaciones que las constituyen. Todas las interpretaciones que pueden hacerse a partir de los datos proporcionados por el diagnóstico deben, además, insertarse en el marco de un análisis y reflexión sobre la cultura institucional que prevalece en la UPN Guadalajara.

El diagnóstico entonces nos permitirá saber las condiciones de la universidad en cuanto a la equidad de género, pero es necesario partir de un concepto de equidad para realizar las valoraciones pertinentes en cuanto a las estrategias y acciones necesarias para el proceso de transversalización. El concepto de equidad en la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres de enero 12 de 2001, en su capítulo 1, artículo V, (2001) es el siguiente:

Concepto que refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficios de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquéllos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Por otra parte, en cuanto a las acciones que permitan transversalizar la perspectiva de género en la universidad, a partir del análisis de la situación en relación a las condiciones de equidad de género, es necesario no perder de vista que no se trata de un mero trámite que dé lugar a recetas para solucionar problemas que ni siquiera se tienen claros. La dialéctica es en gran medida un modelo de relación con la realidad, con esa realidad institucional construida históricamente, que estaría más relacionado con lo que a fin de cuentas se pretende en todo este estudio. Como se ha señalado, es

necesario tener en cuenta que, la incorporación de la perspectiva de género implica primero poder desvelar los intrincados mecanismos de poder que frecuentemente se encuentran en la base de la vida institucional de cualquier tipo, como analiza M. Foucault (1972: 61), mostrando la multiplicidad de relaciones de poder que permean cualquier tipo de intersubjetividad:

Del mismo modo, sería necesario saber bien hasta dónde se ejerce el poder, por qué conexiones y hasta qué instancias, ínfimas con frecuencia, de jerarquía, de control, de vigilancia, de prohibiciones, de sujeciones. Por todas partes en donde existe poder, el poder se ejerce. Nadie, hablando con propiedad, es el titular de él; y, sin embargo, se ejerce siempre en una determinada dirección, con los unos de una parte y los otros de otra; no se sabe quién lo tiene exactamente; pero se sabe quién no lo tiene.

Pero que de manera específica se legitiman en las instituciones. En el caso de las IES se suele disfrazar estos mecanismos precisamente con herramientas más sofisticadas de racionalización o simulación, por lo que no resulta una tarea fácil el desentrañar y comprender los códigos que encierran las relaciones de género. Se hace presente la violencia simbólica que como dice P. Bourdieu:

...no se produce en la lógica pura de las conciencias conocedoras, sino a través de los esquemas de percepción, de apreciación y de acción que constituyen los hábitos y que sustentan, antes que las decisiones de la conciencia y de los controles de la voluntad, una relación de conocimiento profundamente oscura para ella misma... (2003: 54).

Así, las prácticas institucionales que se normalizan muestran frecuentemente una realidad contraria a la que se encuentra en los discursos, e incluso y, eso aquí es relevante, en los propios datos. La comprensión del sentido de las interrelaciones en cualquier aspecto es difícil por todo ello.

Por perspectiva de género estamos entendiendo la concepción que plantea Cristina Palomar (2005):

La perspectiva de género puede definirse como la introducción de una mirada particular en la comprensión de la vida social, a partir de la idea de que ser hombre o ser mujer es un dato cultural y no biológico, y que la forma que adoptan las desigualdades sociales basadas en el sexo de las personas se relaciona con la manera como se construye la oposición hombre/mujer en el imaginario social.

## Objetivos y metas

### *Objetivo general*

Llevar a cabo un diagnóstico acerca de la situación de igualdad entre mujeres y hombres que existe en la UPN Guadalajara, a fin de definir líneas de acción que apunten hacia una transversalización de

la perspectiva de género en esta universidad, y en etapas posteriores, en otras unidades de la zona metropolitana.

El diagnóstico contiene un acercamiento cuantitativo en el que se implementará una prueba estándar diseñada por el Programa Universitario de Estudios de Género de la UNAM. Desde el enfoque cualitativo se abordarán entrevistas temáticas y en profundidad para explorar aspectos de relevancia entre los segmentos involucrados en el diagnóstico, a saber, profesores-investigadores adscritos a la unidad y que forman parte de los cuerpos docentes dentro de los programas educativos, así como al personal del área de administración e intendencia y con el alumnado. Este diagnóstico permitirá conocer el estado que guarda la institución respecto a las condiciones de equidad entre los géneros.

## *Metas*

### *Fase I*

- Diseño y aplicación de un instrumento que contiene indicadores para determinar las condiciones de equidad existentes en las IES al total de la comunidad universitaria integrada por personal académico, administrativo y alumnado. Dicho instrumento contiene indicadores de insumo, proceso, resultado e impacto, y es aplicable a los tres sectores de población mencionados.
- Captura, procesamiento y análisis de resultados de la aplicación del instrumento.
- Elaboración de un reporte parcial con los resultados cuantitativos.

### *Fase II*

- Diseño de una guía de entrevista cualitativa para estudiantes, personal académico y administrativo.
- Realización de entrevistas en los tres sectores de población, de acuerdo al diseño de muestra de tipos, que asegure la heterogeneidad de la misma.
- Análisis de las entrevistas.
- Elaboración de reporte parcial del estudio cualitativo.

### *Fase III*

- Elaboración y publicación del informe final que combine los datos estadísticos y cualitativos.

## Metodología

Para la fase cuantitativa de este diagnóstico se utilizó el instrumento diseñado en la UNAM publicado en el documento: “Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior”. (Buquet, *et al.*, 2010). Debido a que la UPN Guadalajara es una institución totalmente diferente de la UNAM tanto en lo que se refiere a la cantidad de programas ofertados, como al volumen

de su población y a las características de su administración, se llevaron a cabo serie de adecuaciones tanto en los indicadores como en las categorías manejadas.

Se procuró respetar, dentro de lo posible, al instrumento utilizado, para poder realizar un análisis comparativo con los resultados obtenidos por la UNAM y con otras instituciones de educación superior de la región Centro Occidente. Se aplicó la encuesta a los tres sectores que conforman la UPN Guadalajara, es decir, a docentes, estudiantes y personal administrativo y en este último se incluyó a directivos.

A continuación, se resumen algunas puntualizaciones de las características de la metodología:

- a) Se utilizó un enfoque multidisciplinario, desde la pedagogía, la socio-historia y la antropología social.
- b) Se propuso una combinación de diversas herramientas para la obtención de datos y el análisis:
- c) Se puso énfasis en la producción de datos de primera mano, tanto cuantitativos como cualitativos.
- d) Se combinaron varios niveles y unidades de análisis: cuerpos académicos, juntas de profesores de los programas de pregrado y postgrado, de acuerdo a su formación y grado universitario, antigüedad en la institución y trayectoria académica.
- e) Se contempló una combinación de herramientas cuantitativas y cualitativas.
- f) Se planteó una colaboración estratégica con todas las áreas y programas que componen la UPN Guadalajara. Desde que se inició el trabajo se conformó un colegiado de investigadoras que se han reunido semanalmente independientemente de sus cargas de trabajo y de contratación, se manifestó un gran entusiasmo por la investigación y aportaron en la medida de sus posibilidades de tiempo.
- g) Se tomaron en cuenta los acuerdos tomados en el taller “El sistema de indicadores de Género” convocado por la Red de Enlaces Académicos de Género de la Región Centro Occidente de la ANUIES y la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo que se llevó a cabo los días 15 y 16 de junio de 2011; taller al que asistieron representantes de la Universidad de Guanajuato, la Universidad de Nayarit, UNIVIM, el Instituto Tecnológico de Jiquilpan, la UMSNH, de Michoacán y la UPN Guadalajara.
- h) Se acordó la homogenización de la metodología y resultados así como separar el instrumento de violencia de género y discriminación en una segunda fase para disminuir la resistencia de las personas participantes.
- i) En la fase cuantitativa, que es la que se presenta en este trabajo, se optó por aplicar los instrumentos al 100 por ciento de la comunidad académica, por el número de personas, un total de 224 personas y la capacidad de dialogar personalmente; e invitarlas a participar, lo que llevó al equipo colegiado a decidir utilizar los medios electrónicos para enviar la encuesta, estos participantes contestaron de manera anónima.

- j) Se contextualizó el instrumento aplicado por la UNAM, desarrollando una nueva redacción para algunos reactivos.
- k) Se programó el instrumento en un sistema de encuestas en línea *e-encuesta* (<http://e-encuesta.com>) el cual se contrató por un año. Esta clase de servicios permitió gestionar todo el proceso de diseño, aplicación y análisis estadístico de cualquier tipo de encuesta.
- l) En la fase de diseño se utilizó un amplio repertorio de tipos de reactivos (preguntas cerradas, abiertas, de opción múltiple, matrices de respuestas, etcétera) con estructuras prediseñadas para programar filtros entre las preguntas y discriminación de usuarios a partir de sus respuestas.
- m) En la fase de aplicación se llevaron a cabo diversas formas de difusión del instrumento, entre las cuales fue elegido el link distribuido por correo electrónico para contestar la encuesta. Asimismo éste provee un sistema de monitoreo compartido mediante el cual todo el equipo de trabajo se enteraba a diario del avance de la aplicación y los primeros resultados.
- n) Para la fase de aplicación también se implementó una convocatoria a partir de correos electrónicos dirigidos y firmados por el director de la Unidad, con una invitación a participar y explicando el proceso. Se mandaron varios correos para recordar y se les informaba el número de personas que hasta la fecha habían contestado la encuesta, siempre en un tono cordial. Por otra parte, también se hizo una campaña de invitaciones personales para que contestaran la encuesta en algún espacio de su jornada u horario escolar de manera informal durante los encuentros en pasillos. Se apoyó al personal que no contaba con correo electrónico y se le orientó cómo contestar la encuesta.
- o) En la fase de resultados, el sistema de e-encuesta proporcionó una visualización rápida de los resultados generales, incluyendo porcentajes y gráficas. Asimismo proveyó de una base de datos que fue tratada y trabajada en *SPSS* y *Excel*. El trabajo estadístico consistió en sacar las diversas frecuencias (visualizadas en tablas y gráficas) surgidas a partir de cada reactivo del instrumento y hacer un comparativo en base al género.

Un aspecto importante a mencionar es que se trabajó con el total de la población por lo que no se realizó muestreo. Debido a que la UPN Guadalajara es una institución con una población pequeña, el manejo estadístico de los datos se realizó con pruebas de estadística no paramétrica. Además, esta condición poblacional puede permitir un acercamiento cualitativo que tiene importantes ventajas desde la perspectiva epistemológica. La prueba de chi cuadrada, que fue el estadístico básico empleado en el estudio, se fundamenta en conteo de variables cualitativas y permite establecer si la diferencia de frecuencias o proporciones encontradas es de la magnitud suficientemente grande para no atribuirla a la casualidad, y por lo tanto considerarla como una diferencia estadísticamente significativa. Este tipo de prueba estadística permite la comparación ajustada de valores de dos grupos aun cuando la proporción de género entre docentes sea 3:1. Se consideró significativo el valor de  $p < 0.05$ .

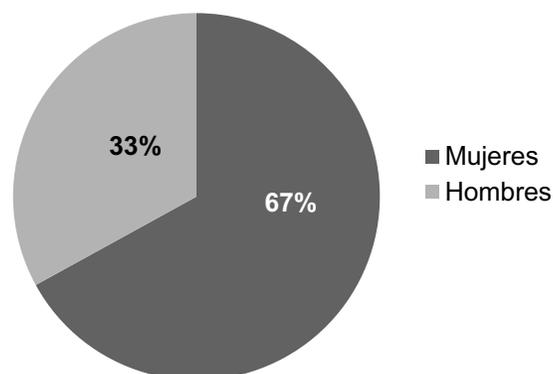
El programa estadístico utilizado fue *Epi Info 7* (<http://wwwn.cdc.gov/epiinfo/>)

- p) Se obtuvieron algunos índices básicos para los estudios de género proporcionados por la UNAM mediante su radiografía sobre presencia de mujeres y hombres (Buquet A., J. *et al.*, 2006); entre otros: *índice de feminidad* (número de mujeres por cada 100 hombres) y *proporción de sueldo femenino* a partir de puestos de trabajo.

## Resultados

Población fuente. El personal académico incluido en este trabajo estuvo conformado por 64 personas, 43 (67 por ciento) mujeres y 21 (33 por ciento) hombres.

Figura No. 1. Distribución por género de 64 docentes de la UPN Guadalajara incluidos en el estudio.

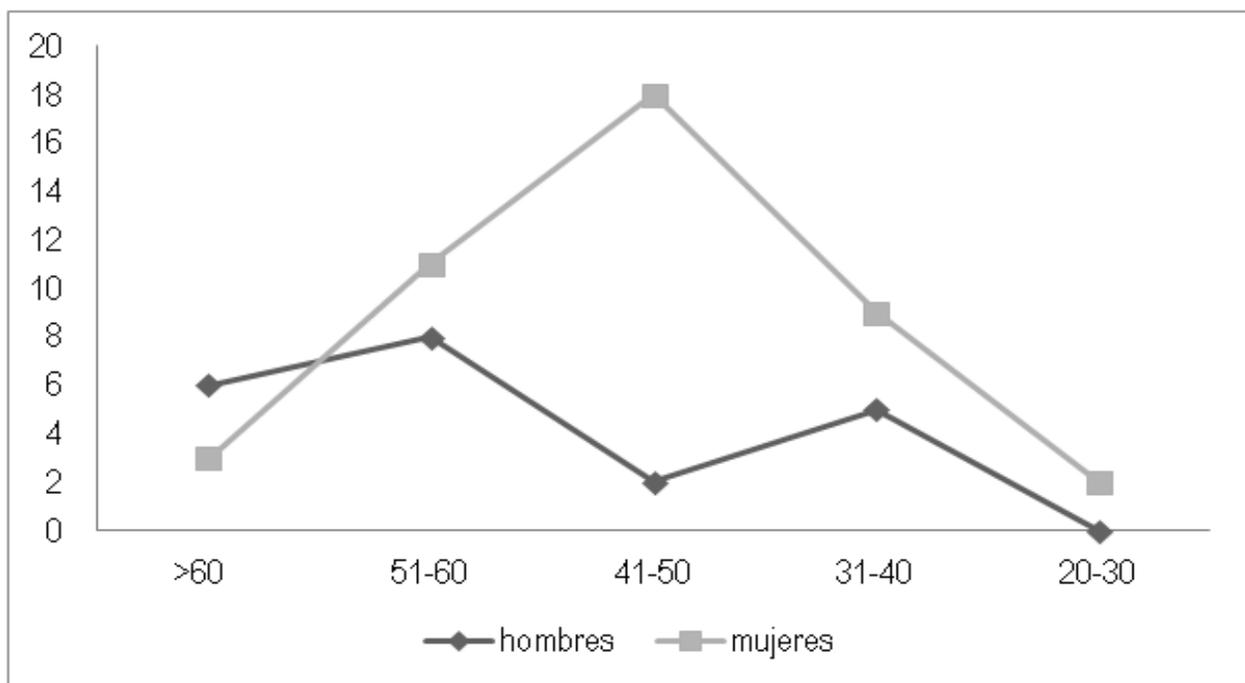


La distribución de la población docente estudiada clasificada por grupos etarios se presenta en la tabla No. 1 y figura No. 2. La frecuencia de mujeres resultó mayor, con significancia estadística.

Tabla No. 1. Población docente estudiada clasificada por grupos etarios. Estadístico  $\chi^2$ .  $p=0.024$

Grupo etario	Mujeres		Hombres		Total		Índice de feminidad
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	
20-30	2	(3.1)	0	-	3	(4.7)	0
31-40	9	(14.1)	5	(7.8)	14	(21.9)	180
41-50	18	(28.1)	2	(28.1)	20	(31.2)	900
51-60	11	(17.2)	8	(12.5)	19	(30.0)	138
>60	3	(4.7)	6	(12.5)	9	(14.1)	50
Total	43	(67.2)	21	(32.8)	64	(100)	-

Figura No. 2. Distribución de docentes por grupos etarios y sexo, 2011



**Tipo de nombramiento docente.** La distribución del tipo de nombramiento (asignatura, medio tiempo y tiempo completo) del personal docente de la UPN Guadalajara de acuerdo al género se presenta en la tabla No. 2. No se identificaron diferencias estadísticas al comparar las frecuencias del tipo de nombramiento por género.

Tabla No. 2. Tipo de nombramiento de acuerdo al género en 64 docentes de la UPN Guadalajara. Los porcentajes se refieren al tipo de nombramiento por sexo. Estadístico  $\chi^2$ ,  $p=0.11$  (NS)

Nombramiento	Mujeres		Hombres		Total	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Asignatura	18	(41.9)	8	(30.1)	26	(40.6)
Medio tiempo	9	(20.9)	5	(23.8)	14	(21.9)
Tiempo completo	16	(37.2)	8	(30.1)	24	(37.5)
Total	43	(100)	21	(100)	64	(100)

**Tipo de contratación.** La distribución del tipo de contratación (comisionado, contrato, de base) del personal evaluado de acuerdo al género se presenta en la tabla No. 3 y la figura No. 3. Aunque la proporción de contratación de base fue 22.4 puntos porcentuales mayor en el género masculino, no se demostró diferencia estadística; sin embargo, al realizar un cálculo teórico al duplicar la población en las mismas proporciones, esta diferencia se vuelve estadísticamente significativa.

Tabla No. 3. Tipo de contratación de acuerdo al sexo en 64 docentes de la UPN Guadalajara. Los porcentajes se refieren al tipo de contratación por sexo. Estadístico  $\chi^2$ ,  $p=0.181$

Nombramiento	Mujeres		Hombres		Total	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Comisionado	7	(16.3)	1	(4.8)	8	(12.5)
Contrato	19	(44.2)	7	(33.3)	26	(40.6)
De base	17	(39.5)	13	(61.9)	30	(46.9)
Total	43	(100)	21	(100)	64	(100)

**Grado académico.** El porcentaje de docentes hombres con maestría o doctorado fue de 71.4 por ciento mientras que la de docentes mujeres fue de 53.4 por ciento, con una diferencia de 18 puntos porcentuales entre los géneros. Sin embargo, la comparación de frecuencias no mostró diferencia estadística.

Figura No. 3. Tipo de contratación de 64 docentes evaluados distribuidos por género

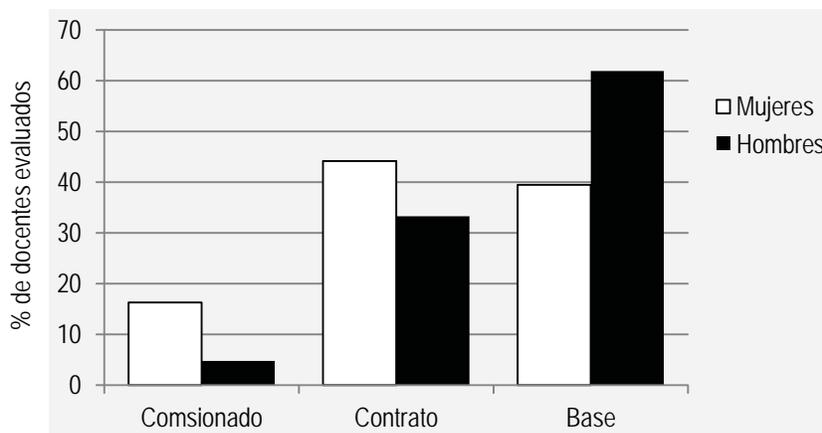


Tabla No. 4. Grado académico de acuerdo al sexo en 64 docentes de la UPN Guadalajara. Los porcentajes se refieren al grado académico por sexo. Estadístico  $\chi^2$ ,  $p=0.615$  (NS)

Nombramiento	Mujeres		Hombres		Total	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Licenciatura	3	(7.0)	0	-	3	(4.7)
Especialización	3	(7.0)	2	(9.5)	5	(7.8)
Maestrante	3	(7.0)	0	-	3	(4.7)
Maestría	10	(23.2)	7	(33.3)	17	(26.6)
Doctorante	10	(23.2)	4	(19.0)	14	(21.9)
Doctorado	13	(30.2)	8	(38.1)	21	(32.7)
Postdoctorado	1	(2.3)	0	-	1	(1.6)
Total	43	-	21	-	64	(100)

**Nivel y subcategoría de contratación.** La frecuencia de docentes contratados como titulares, asociados o de asignatura se presenta clasificada por nivel y subcategorías en relación al género en la tabla No. 5; no se demostraron diferencias significativas entre estas frecuencias. Al clasificar a los mismos docentes por niveles, pero sin subcategorías, se demostró una diferencia significativa de 20 puntos porcentuales mayor en los docentes hombres en las plazas de titular, particularmente en el nivel de titular C.

Tabla No. 5. Niveles y subcategorías de contratación en 64 docentes de la UPN Guadalajara. Los porcentajes se refieren al grado académico por género. Estadístico  $\chi^2$ ,  $p=0.2641$  (NS)

Nombramiento	Mujeres		Hombres		Total	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Titular C	8	(18.6)	9	(42.8)	17	(26.6)
Titular B	1	(2.3)	1	(4.8)	2	(3.1)
Titular A	1	(2.3)	1	(4.8)	2	(3.1)
Asociado C	2	(4.6)	0	-	2	(3.1)
Asociado B	5	(11.6)	0	-	5	(7.8)
Asociado A	2	(4.6)	1	(4.8)	3	(4.7)
Asignatura B	13	(30.2)	5	(32.8)	18	(28.1)
Asignatura A	3	(7.0)	3	(14.3)	6	(9.4)
No especificado	8	(18.6)	1	(4.8)	9	(9.4)
Total	43	-	21	-	64	-

Tabla No. 6. Niveles de contratación en 64 docentes de la UPN Guadalajara. Los porcentajes se refieren al grado académico por género del total de docentes. Estadístico  $\chi^2$ ,  $p=0.047$

Nombramiento	Mujeres		Hombres		Total	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Titular	10	(15.6)	11	(17.2)	21	(32.8)
Asociado	9	(14.1)	1	(1.6)	10	(15.6)
Asignatura	16	(25.0)	8	(12.4)	24	(37.5)
No especificado	8	(12.5)	1	(1.6)	9	(14.1)
Total	43	(67.2)	21	(32.8)	64	(100)

**Antigüedad.** La antigüedad laboral clasificada por género e intervalos de clase se presenta en la tabla No. 7. Se identificó una mayor proporción de hombres con antigüedad laboral mayor a 20 años, así como una mayor proporción de mujeres con antigüedad entre 0 a 10 años, con diferencia estadística.

Tabla No. 7. Comparación de proporciones de la antigüedad de acuerdo al sexo en 64 docentes de la UPN Guadalajara. Los porcentajes se refieren a la antigüedad por sexo en el grupo total de docentes. Estadístico  $\chi^2$ ,  $p=0.006$

Antigüedad (años)	Mujeres		Hombres		Total	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)
0 a 10	23	(35.9)	6	(9.4)	29	(45.3)
11 a 20	16	(25)	6	(9.4)	22	(34.4)
Más de 20	4	(6.2)	9	(14.1)	13	(20.3)
Total	43	(67.1)	21	(32.9)	64	(100)

**Horas remuneradas.** Las frecuencias de horas remuneradas en relación al tipo de nombramiento (asignatura, medio tiempo y tiempo completo) se presentan en la tabla No. 8. Las proporciones para cada una de las tres categorías evaluadas fueron similares y no se demostró diferencia estadística.

Tabla No. 8. Tipo de nombramiento y horas remuneradas de acuerdo al sexo en 64 docentes de la UPN Guadalajara. Los porcentajes se refieren a la antigüedad por sexo del total de docentes. Estadístico  $\chi^2$ ,  $p=0.948$  (NS).

Nombramiento y horas remuneradas	Mujeres		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Asignatura (4-12)	18	(28.1)	8	(12.5)	26	(40.6)
Medio tiempo (20)	9	(14.1)	5	(7.8)	14	(21.9)
Tiempo completo (40)	16	(25.0)	8	(12.5)	24	(37.5)
Total	43	(67.2)	21	(32.8)	64	(100)

**Personal de incorporación reciente.** La clasificación del personal de ingreso reciente de acuerdo a género y al tipo de contratación (asignatura, medio tiempo y tiempo completo) se presenta en la tabla No. 9. Más de 85 por ciento del personal de incorporación reciente fueron mujeres, con una relación mujer/hombre de 6:1. La comparación de proporciones en relación a la población estudiada y el género reveló diferencia estadística. ( $p=0.027$ ).

Tabla No. 9. Comparación de proporciones del personal de reciente incorporación (2006-2011) de acuerdo al sexo en 21 docentes de la UPN Guadalajara. Los porcentajes se refieren al personal de reciente incorporación por sexo. Estadístico  $\chi^2$ ,  $p=0.027$

Nombramiento y horas remuneradas	Mujeres		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Asignatura (4-12)	11	(52.4)	2	(9.5)	13	(61.9)
Medio tiempo (20)	3	(14.3)	0	-	3	(14.3)
Tiempo completo (40)	4	(19.0)	1	(4.8)	5	(23.8)
Total	18	(85.7)	3	(14.3)	21	(100)

**Ingreso.** Los ingresos económicos derivados de la actividad docente, tanto en forma global como de acuerdo al tipo de nombramiento, se presentan en la tabla No. 10 y en la figura No. 4. En forma general el ingreso anual de las mujeres docentes resultó \$ 7000.00, mayor al de sus pares hombres. Sin embargo, al clasificarlos por tipo de nombramiento y género los ingresos de los hombres con nombramiento de titular fueron mayores, mientras que las mujeres con nombramientos de medio tiempo y asignatura tuvieron mayores ingresos que los de los hombres.

Tabla 10. Ingreso anual (en pesos mexicanos) de 62 docentes de la UPN Guadalajara de acuerdo al género

Tipo de contratación	Hombres	Mujeres
Titular	377,823.4	286,997.2
Medio tiempo	133,630.1	181,500.8
Asignatura	50,389.8	43,193.5
Global	155,610.7	162,364.2

Fuente: Nómina UPN Guadalajara, quincena 20 de 2011.

**Uso del tiempo en actividades.** Las variables del dominio “uso del tiempo en actividades cotidianas” clasificadas por edad y género se presentan en la tabla No. 11. Las variables en el que las mujeres utilizaron mayor tiempo fueron alimentos, limpieza y niños. La actividad en la que los hombres utilizaron mayor tiempo cotidiano fue en servicios.

Tabla No. 11. Uso del tiempo en actividades cotidianas (horas promedio por semana) por intervalos de clase de edad y por género. Los datos se presentan como promedio de horas de actividad por 24 horas

	Alimentos	Viveres	Limpieza	Ropa	Servicios	Niños	Transporte	Recreación	Mantenimiento	Total por rango
<b>Hombres</b>										
Global	4.3	3.5	4.2	3.4	3.9	3.2	9.0	6.4	3.4	41.3
31-40	5.4	3.0	3.8	3.6	3.2	4.8	9.0	4.6	3.2	40.6
41-50	2.0	1.5	2.5	3.5	4.0	2.0	13.0	3.0	3.0	34.5
51-60	4.6	4.9	5.1	3.5	3.3	3.9	7.0	6.6	3.6	42.5
+ de 60	3.8	2.8	3.8	3.2	5.2	1.3	10.3	8.7	3.5	42.7
<b>Mujeres</b>										
Global	8.2	3.6	5.9	3.8	1.7	8.7	9.2	6.7	2.3	50.0
20-30	4.5	7.5	10.0	2.5	2.0	10.0	11.0	3.0	0.0	50.5
31-40	10.7	2.9	7.3	4.7	1.2	13.4	8.2	6.7	0.6	55.7
41-50	8.9	3.8	5.8	3.8	2.2	10.2	11.7	6.6	2.9	56.1
51-60	6.5	3.2	4.7	2.9	1.4	3.6	6.3	8.4	2.8	39.7
+ de 60	5.0	3.0	4.0	4.7	1.7	2.3	7.0	4.3	2.7	34.7
Total	6.9	3.6	5.3	3.7	2.4	6.9	9.1	6.6	2.6	47.2

**Percepción de discriminación, exclusión e injusticia.** La percepción de discriminación, exclusión e injusticia por mujeres y hombres docentes de la UPN Guadalajara de acuerdo al instrumento aplicado se presenta en la tabla No. 12. Las proporciones de discriminación e injusticia fueron similares en ambos géneros pero la percepción de exclusión fue de 19 puntos porcentuales en los hombres, con diferencia de proporciones con significancia estadística.

Tabla No. 12. Percepción de discriminación, exclusión e injusticia por motivos de género de acuerdo al sexo en 64 docentes de la UPN Guadalajara. Los porcentajes se refieren a los grupos etarios por sexo. Estadístico:  $\chi_2$ ,  $p=0.024$

Percepción	Mujeres		Hombres		Total		p
	n	(%)	n	%	n	%	
Discriminación							
Si	12	(18.7)	6	(9.4)	18	(28.1)	0.955
No	31	(48.4)	15	(24.4)	46	(71.9)	
Exclusión							
Si	2	(3.1)	5	(7.8)	7	(10.9)	0.021
No	41	(64.1)	16	(25.0)	57	(89.1)	
Injusticia							
Si	12	(18.7)	6	(9.4)	18	(28.1)	0.955
No	31	(48.4)	15	(24.4)	46	(71.9)	

## Discusión

Entre los puntos de la agenda de los estudios de género de los últimos años en México (Buquet, A. *et al.*, 2006; 2010; C. Palomar, 2004; 2011), se encuentra la búsqueda de indicadores que evidencien las condiciones de equidad que privan en las instituciones de educación superior, esto con el propósito de obtener elementos empíricos claros relacionados a falta de equidad, principalmente, en contra de las mujeres, la cual se presenta como hipótesis subyacente. Sin embargo, algunos datos como los del presente estudio, obligan a hilar más fino en cuanto a las condiciones de equidad, ya que por un lado los datos revelan una creciente e histórica feminización de algunas carreras de la educación superior, principalmente relacionadas con las ciencias sociales y específicamente con la educación, con una proporción mayor a 2:1 mujeres por cada hombre en puestos docentes. Esta tendencia parece aumentar en las incorporaciones recientes al personal docente de la UPN Guadalajara, proporción que corresponde a 6:1 mujer/hombre, condición que se enfatiza por una diferencia estadística significativa que sugiere un coto de “hegemonía femenina”; a esto se suma el hallazgo de que las mujeres docentes ganan \$7,000.00 pesos más que sus pares hombres.

Por otro lado, encontramos que la otrora “hegemonía masculina” se hace notar en indicadores como la obtención de grados académicos y antigüedad, situación que puede deberse a la historia de la institución que comenzó enrolando a más hombres, pero que poco a poco equiparó la situación al incluir más mujeres; condición que es evidente en la figura No. 2, donde el intervalo de clase de 41 a 50 años es ampliamente dominado por las mujeres.

Asimismo, parece ser que pese a que en la obtención de grados académicos hay diferencia favorable a los hombres, esta no es significativa. Entonces ¿en dónde está la falta de equidad de género en la UPN Guadalajara? Los datos vistos más de cerca permiten ver al menos dos condiciones en donde la hegemonía masculina se sigue sosteniendo: en primer lugar, al desmenuzar más los datos sobre los ingresos de los docentes y clasificarlos por nombramiento, parece evidente que los hombres tienden a ganar más que las mujeres: en el caso de los profesores de asignatura \$7,000.00 pesos más y en el caso de profesores titulares \$9,0826.00 condición que es sinérgica al hecho de que los hombres tienen mayor cantidad de nombramientos de profesor titular C y tiempos completos.

En segundo lugar, parece haber una clara diferencia en cuanto al uso del tiempo en actividades cotidianas entre los géneros, ya que las mujeres utilizaron mayor tiempo en alimentos, limpieza y cuidado de niños, lo que fue más evidente en los rangos de edad de 31 a 40 años, y de 41 a 50 años en el que dedican las mujeres casi el doble de tiempo que dedican los hombres. Esto se explica por el tiempo que las mujeres dedican a la maternidad y al cuidado de sus padres de acuerdo a los roles tradicionales de género.

En contraste con estos datos objetivos, es interesante que la encuesta de exclusión identificara en los hombres un claro sentimiento de exclusión, con una diferencia porcentual de 19 puntos que estadísticamente permite afirmar que esta diferencia no se debió al azar.

En el aspecto contextual, el principio buscado de equidad refleja una serie de ambivalencias en función con el desarrollo de la UPN Guadalajara y las modificaciones en las diversas áreas en cuanto a la feminización de las mismas, ya que si bien la incorporación de nuevos docentes ha sido muy orientada hacia las mujeres, también es cierto que la mayoría ha sido en calidad de contrato dejando por encima a los hombres con contrato de base. Estos elementos delimitan que si bien lo que se busca es la equidad o igualdad al uso, control y beneficios de los bienes y servicios (en este caso las condiciones laborales) en el caso estudiado hay una serie de asignaciones y reasignaciones de estos, que pasan más por cuestiones demográficas y de reestructuraciones laborales (como dejar de dar plazas a trabajadores del Estado) que por cambios culturales en la equidad de género.

En suma, la equidad de género en los docentes de la UPN Guadalajara, parece estar en un proceso de construcción. Sin embargo, si bien es cierto que el perfil de la universidad está relacionado a carreras históricamente feminizadas, el hecho es que ya existan indicadores claros para medir algunos balances y desbalances y estos no presentan diferencias significativas. Está claro que la hegemonía histórica de los docentes hombres sigue teniendo peso específico, traducido en remuneración económica y nombramientos, a la par que los aspectos sociales donde el rol social-cultural sigue haciendo mella sobre todo en ciertos grupos etarios, por el factor del cuidado de los hijos, que condiciona el uso del tiempo de las mujeres. En cuanto a la significancia del sentimiento de exclusión por parte de los hombres de la UPN Guadalajara, ésta puede deberse a diversos aspectos, el más evidente puede ser el resultado de su condición de minoría en la universidad. Sin embargo,

queda como asignatura pendiente para futuros estudios, a saber, ¿de qué se sienten excluidos?, y ¿cuáles son los motivos y las causas de la exclusión?

## Conclusiones

El diagnóstico de las condiciones de equidad de género en la UPN Guadalajara, reveló varios aspectos sobre las condiciones entre géneros de los docentes de la misma, mediante una serie de indicadores objetivos sobre los puestos de trabajo, la remuneración económica y el uso del tiempo libre, entre otros. Asimismo dio cuenta de elementos subjetivos importantes como las percepciones de injusticia, discriminación y exclusión; este último con un resultado atípico en los estudios de género, en los que tradicionalmente las mujeres padecían este aspecto, pero que en los resultados de la investigación, los hombres de la universidad parecen indicar un posible fenómeno inverso, lo cual podría ser un interesante elemento a analizar y discutir en futuros estudios, a partir de diversos enfoques teóricos sobre la equidad de género. Este estudio, sobre docentes, se encuentra relacionado a su vez con otros grupos de la universidad, a saber estudiantes y personal administrativo, de los cuales se presentarán resultados en próximos trabajos, y es entonces cuando se podrá hacer un balance general sobre las condiciones de equidad de género que privan en la UPN Guadalajara y de las cuales se pueden extraer importantes datos empíricos para los estudios de género. Otro brazo de esta investigación podría ser la comparación de los resultados obtenidos en nuestra institución con la de instituciones pares que aplicaron el mismo instrumento. Por último, es importante considerar las grandes diferencias en tamaño, complejidad y diversidad que existen entre instituciones como la UPN Guadalajara y la UNAM, las que pueden hacer discutible y limitante el uso exclusivo del instrumento diseñado en la UNAM y que permitiría proponer otros enfoques metodológicos relacionados a la equidad de género en las IES.

## Bibliografía

- Bourdieu, P., (2003) *La dominación masculina*. Barcelona, Anagrama.
- Buquet C., A.; J. Cooper; L. H. Rodríguez y L. Botello, (2006) *Presencia de Mujeres y Hombres en la UNAM una RADIOGRAFIA*. México, UNAM-PUEG.
- , (2010) *Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior*. México, UNAM. PUEG.
- Cámara de Diputados, (2001) “Ley del Instituto Nacional de las Mujeres”. [En línea] México, disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/88.pdf>
- , (2006) “Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres”. México, disponible en: [http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf\(LGIMH\).pdf](http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf(LGIMH).pdf)

- Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, (1998) “La educación superior en el siglo XXI: Visión y acción”. [En línea], disponible en: <http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration-spa.htm>
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, (1995) “Declaración y Plataforma de Acción de Beijing”, reunida en Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995. [En línea], disponible en: <http://www.socialwatch.org/es/documentos/Beijing.htm>
- Foucault, M., (1972) *Microfísica del poder*. Madrid, La Piqueta.
- Fuentes-Fierro, A. G., (2007) “Mujeres de la segunda modernidad a partir de la especialización en estudios de género” en Nava-Preciado, J. M. y A. Villa-Flores, *Algunas travesías y perspectivas de la investigación educativa en jóvenes y adultos*. Guadalajara, Universidad Pedagógica Nacional. Unidad 141 Guadalajara, Secretaría de Educación Jalisco.
- , (2009) “El programa de Especialización en Estudios de Género: Hacia una cultura no sexista” en *Revista Educar. Revista de Educación: Cuarta época*, número. 48, febrero-abril, 2009.
- Goldsmith, M., (2002) “Feminismo e investigación social. Nadando en aguas revueltas” en Eli Bartra (comp.). *Debates en torno a una metodología feminista*. México, PUEG-UAM.
- González, R., (1999) “Género y Educación: Resignificando una historia. Formación del profesorado de educación básica”. [En línea], disponible en: [http://tariacuri.crefal.edu.mx/decisio/d2/rosama\\_gi.php](http://tariacuri.crefal.edu.mx/decisio/d2/rosama_gi.php). [Accesado el 31 de agosto de 2005]
- Harding, S., (2002) “¿Existe un método feminista?” en Eli Bartra (comp.), *Debates en torno a una metodología feminista*. México, PUEG-UAM.
- Hierro, G., (2001) “El género y el placer” en *La ética del placer*. México, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Lamas, M., (1999) “Usos, posibilidades y dificultades del uso de la categoría de género” en *Papeles de población*, julio-septiembre, número 021, Universidad del Estado de México.
- Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres, (2006) <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Palomar Vereza, C., (2005) “La política de género en la educación superior” en *La ventana. Revista de estudios de género*, número 21, Guadalajara, Universidad de Guadalajara.
- , (2011) *La cultura Institucional de Género en la Universidad de Guadalajara*. México, ANUIES.
- Ugalde, Y.; M. Ramírez y S. Larralde, (2007) *Glosario de Género*. México, Instituto Nacional de las Mujeres.

**Recibido:** 14/05/13

**Dictaminado:** 08/07/13

**Corrección:** 26/08/13

**Aceptado:** 26/08/13