

Condición de la Igualdad de género en la Universidad Autónoma de Baja California, México (2017)*

The state of gender equality in the Autonomous University of Baja California, Mexico (2017)

Lya Margarita Niño Contreras

lnino@uabc.edu.mx

Universidad Autónoma de Baja California. México

Agustín Sáñez Pérez

agustin.sandez@uabc.edu.mx

Universidad Autónoma de Baja California. México

Krizia Huerta Peña

Krizia.huerta@uabc.edu.mx

Universidad Autónoma de Baja California. México

Recibido: 22-01-2018

Aprobado: 22-02-2018

RESUMEN

Se presentan avances de un diagnóstico que busca generar insumos para implementar una cultura institucional de la transversalización y equidad de género. Se aplicaron tres encuestas y nos apoyamos en la observación participante: diálogos, interacción informal cotidiana y análisis situacional. Para los cuestionarios, se conformaron muestras de tres poblaciones de estudio, a saber, (1) académicos de tiempo completo, (2) directivos y (3) estudiantes universitarios, quedando definida por 336, 48 y 1422 personas de cada subpoblación, respectivamente.

Se encontraron resultados diferenciados por grupo, una tendencia hacia la normalización de la discriminación de género y la falta de sensibilización y/o capacitación. Se recomienda institucionalizar la perspectiva de género en la UABC.

PALABRAS CLAVES¹

Igualdad, género, transversalización, instituciones de educación superior.

ABSTRACT

In this article, we present the advances of a diagnostic study intended to generate input on how to develop an institutional culture that favors transversality and gender equality. We conducted three surveys and complemented the results with an participant observation as well as discourse and situational analysis. For the questionnaires, samples of three study populations were formed: (1) full-time academics, (2) managers and (3) university students, being defined by 336, 48 and 1422 people from each subpopulation, respectively.

We found the results to be differentiated by group, with a tendency toward the normalization of gender discrimination and a lack of sensitivity and/or awareness about the issue. It is recommended to institutionalize the gender perspective in the UABC.

KEY WORDS ²

Equality, Gender, Mainstreaming, Higher education institutions.

1 A la memoria de Ph. d. Andrea Spears Kirkland. Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, UABC- Valle Dorado.

*Artículo presentado en el pre ALAS Los Cabos, México.

2 Para la elaboración del estudio se contó con recurso PFCE 2017. La meta académica en que incide el estudio se refiere a la promoción de prácticas educativas asociadas a la innovación, liderazgo y responsabilidad social así como a la actualización de códigos de ética para el personal académico y la matrícula estudiantil.

INTRODUCCIÓN

A dos años de la adopción de los 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) en la Asamblea General de la ONU, la agenda 2030 ya se encuentra en marcha en Latinoamérica. Sin dejar de reconocer la importancia de cada uno de los objetivos, para efectos del presente documento nos centramos en el objetivo 5 que corresponde a la igualdad de género. Partimos del entendido de que las Instituciones de Educación Superior (IES) juegan un papel primordial en el logro del empoderamiento de las mujeres y el logro de la igualdad de género.

Históricamente, las mujeres estuvieron excluidas de los recintos universitarios y en su ingreso y permanencia han tenido que esquivar un sinfín de obstáculos. Alicia Palermo (2006) nos habla de cómo las mujeres del siglo XIX, tuvieron que librar un debate que negaba su capacidad de acceder al conocimiento. Y cita el caso de dos mujeres que estudiaron y se recibieron de médicas como varones; tal vez menciona la autora para sortear las barreras que tenían para acceder a la universidad y ejercer una profesión considerada masculina. Es el caso de Miranda Stuart Barry, graduada en 1812 en Edimburgo y Enriqueta Faver Caven de Renau, quien nació en Suiza en 1791 y se graduó en París.

No podemos negar que a poco más de dos siglos de distancia, ha habido cambios significativos en cuanto a la presencia de las mujeres en los recintos de educación superior. La bibliografía sobre el tema documenta un fenómeno de feminización de la matrícula en las universidades. De acuerdo con el informe Educación Superior en Iberoamérica, la matrícula femenina ya representaba el 50%, con excepción de Chile que era del 48% (Buquet, 2010, et al., Bonder, 1994); sin embargo, al respecto, Buquet et al., (2010, p. 12) señalan que tal aumento en la matrícula femenina no supone por sí mismo condiciones de equidad entre hombres y mujeres dentro de las universidades, ya que es común denominador la segregación disciplinaria, misma que también se presenta por nivel educativo, lo que disminuye notoriamente la proporción de acceso de las mujeres en los niveles de posgrado y otras tendencias de segregación que pueden observarse en su baja participación en los espacios de toma de decisiones y su escasa representación en los nombramientos académicos de mayor jerarquía (Buquet et al., 2006).

La participación de las mujeres en las universidades, más allá de la proporción en que se encuentren, está atravesada por condiciones de desigualdad que dificultan su acceso, permanencia y movilidad (Buquet, 2016). Estas condiciones de desventaja documenta la autora, responden a un sistema de organización social denominado orden de género, que subordina a las mujeres como colectivo frente al grupo de los hombres y que construye diferencias arbitrarias cuyo resultado es el desempeño de papeles sociales diferenciados y jerarquizados que se reproducen en todos los ámbitos del ser y del quehacer humano (Buquet, 2016).

Esta diferenciación nos dice Buquet (2016), es producto, y a la vez, productora de las distinciones de género que tienen un impacto en su dimensión de lo simbólico, lo imaginario y lo subjetivo, que actúan desde distintos lugares, pero se concatenan y encarnan en las personas e instituciones, de forma que preservan una lógica que privilegia lo masculino sobre lo femenino, a los hombres sobre las mujeres y a las identidades masculinas sobre las femeninas.

Es así que Buquet (2016) en el estudio desarrollado en la Universidad Autónoma Nacional de México (UNAM), registra una serie de testimonios que nos dan cuenta de cómo las mujeres en su desempeño cotidiano se enfrentan a una serie de prácticas adversas y plagadas de estereotipos sexistas. Retomamos del mencionado estudio un testimonio del grupo de investigadoras del área de física: “ellas más bien quieren estarse quietecitas, y que no se note que están ahí, que no se note que son mujeres. Trabajan como locas, hacen muy buen trabajo o malo o regular, según sus posibilidades, pero no quieren que se note que son mujeres”. Es así que algunas de estas investigadoras han optado por bajar su perfil.

Bajo esta misma óptica regresamos a la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), objeto de estudio del presente documento. Este recinto educativo se localiza en el norte de México, a poco más de 2 mil kilómetros de la Ciudad de México, y se fundó oficialmente en el año de 1957. Para el año 2017 la UABC contaba con 63,600 estudiantes, lo cual corresponde al 60% de la matrícula en Educación Superior en el estado de Baja California (El Sol de Tijuana, 2017). Y desde el periodo 1999/2 se dieron indicios de una feminización de su matrícula, representando las mujeres el 50.22%.

A pesar de la enorme distancia física que media entre la UNAM y la UABC, identificamos una similitud en estas dos IES en términos de la presencia de un sistema de organización social denominado orden de género, que subordina a las mujeres como colectivo frente al colectivo de los hombres y que construye diferencias arbitrarias cuyo resultado es el desempeño de papeles sociales diferenciados y jerarquizados como se mencionó anteriormente y documentó Ana Buquet (2016) en el recinto universitario de la UNAM. A manera de ilustración, se mencionan tres situaciones sociales observadas en la UABC.

La primera de ellas es la ceremonia de inauguración de la Plaza Cimarrón llevada a cabo el 15 de diciembre de 2017. Presenciamos en el acto, una mesa integrada en un 100% por autoridades masculinas, así como edecanes femeninas que se concretaron a “deslizar la silla” para que las autoridades tomaran o dejaran su lugar en la mesa, según fuera el caso.

La segunda situación social, corresponde a una reunión convocada por la Coordinación de Posgrado e Investigación de la misma universidad. En esta se dio cita a los académicos -en un sentido genérico- con estudios de nivel de doctorado que

pertenecían y que potencialmente podrían ingresar al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), a una conferencia que dictaría un exrector de la misma institución. En la invitación que se nos hizo llegar, no se mencionó el objetivo de la reunión, tampoco hubo un programa; estando en el evento comprendimos que la conferencia tenía el propósito de brindarnos una serie de recomendaciones que nos ayudarían a acceder, mantener o promovernos en el SNI. La principal recomendación del exrector para el auditorio fue: “envíen a su mujer al super a hacer las compras, mientras ustedes se quedan en casa a avanzar en la redacción de un artículo”. Lo sorprendente es que nadie dijo nada al respecto.

La tercera situación que narramos, es la de una mujer madre soltera aspirante a ingresar a una maestría en la UABC que fue rechazada. Nos comparte la joven que si bien la negativa la desilusionó, no la sorprendió, ya que durante la entrevista que le realizaron en el proceso de selección, el comité insistió en diversas ocasiones sobre quién se haría cargo de su hija mientras ella estudiaba.

Si bien, en la UNAM y la UABC, como en tantas IES en el país y en el mundo, opera un orden de género que dificulta tanto el ingreso, la permanencia y la movilidad de las mujeres, coincidimos con Buquet (2016) en el sentido de que las Universidades pueden emprender acciones para transformar positivamente las relaciones de género al interior de sus comunidades, haciendo hincapié en el potencial transformador que tienen las instituciones de educación superior hacia el conjunto de la sociedad. Al respecto citamos el ejemplo de la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior Caminos para la Equidad de Género RENIES-equidad, que está trabajando a partir de siete ejes con el fin de institucionalizar y transversalizar las perspectiva de género en las IES.

Los ejes a partir de los que ha venido trabajando la RENIES-Equidad son:

Igualdad de oportunidades; legislación; conciliación de la vida profesional y la vida familiar; sensibilización a la comunidad universitaria; estudios de género en la educación superior; combate a la violencia de género en el ámbito laboral y escolar y; estadísticas de género y diagnósticos con perspectiva de género.

Cabe señalar que el presente estudio se inscribe en el eje de las *estadísticas de género y diagnósticos con perspectiva de género*, que es uno de los siete ejes con los que trabaja la RENIES-equidad. Este eje busca incorporar la perspectiva de género en los procesos de recolección, análisis de datos y divulgación de la información estadística generada por cada universidad y cada IES. Generar diagnósticos sobre la condición que guarda la igualdad entre hombres y mujeres en cada institución; utilizar el sistema de Indicadores para la equidad de género en las IES generado por el Programa Universitario de Estudios de Género, y el Instituto Nacional de las Mujeres para

homogeneizar criterios³; crear un banco de datos con la información relativa a la transversalización y perspectiva de género.

Es así que el presente documento se basa en la primer encuesta institucional sobre la perspectiva de género en la UABC, busca presentar un acercamiento a la situación que guardan las relaciones de género en este recinto a partir de una aproximación Estadística. El estudio tiene una representatividad para toda la universidad en tres poblaciones: académicos (as), estudiantes y directivos (as) y, se conforma de seis apartados: el segundo apartado corresponde a la metodología usada en el estudio, en el tercero se contemplan algunos antecedentes, en el cuarto presentamos resultados por cada uno de los grupos, el quinto apartado comprende un anexo estadístico y el sexto se resaltan los principales resultados.

METODOLOGÍA

En cuanto al enfoque cuantitativo: Se presentan resultados estadísticos obtenidos a partir de observaciones de campo basadas en procedimientos de muestreo probabilístico estratificado dirigido a estimar varios indicadores y probar hipótesis relacionadas con el comportamiento social para conjuntos de individuos. Es así que se conforman tres universos de estudio, a saber, (1) académicos de tiempo completo, (2) directivos y (3) estudiantes universitarios.

El diseño conceptual y la determinación muestral se realizaron bajo supervisión del Instituto de Investigaciones Sociales de la UABC, estableciendo como tamaños totales de muestra 336, 48 y 1422 personas respectivamente para cada población-objeto-de-estudio mencionada. Los criterios establecidos para éste cálculo se basan en un noventa y cinco por ciento de confiabilidad ($1-\alpha=0.95$), cincuenta por ciento de variabilidad ($CV=0.5$) y cinco por ciento de precisión ($\varepsilon=0.05$) para las estimaciones.

En el caso del procedimiento de selección para la muestra de estudiantes se siguió un método de conglomerados en base al tamaño promedio de grupos por carrera en disciplinas que aglutinan la mayor proporción de la matrícula. En el caso de académicos se orientó la selección hacia las facultades que concentran la mayoría de profesores de tiempo completo (PTC).

Los criterios se replicaron para los campus en tres municipios (Mexicali, Tijuana y Ensenada) que comprenden actualmente en forma mayoritaria las más amplias dimensiones de la comunidad universitaria.

Para efecto de realizar contraste de hipótesis se utilizó el criterio siguiente: hipótesis nula (independencia estadística respecto al género); hipótesis alternativa (dependencia respecto al género). El estadístico de prueba para determinar

3 Para elaborar el diagnóstico tomamos como base los instrumentos de recolección de información que propone el PUEG y el INM.

asociación de variables medibles en escala nominal u ordinal fue con chi-cuadrada. En el caso de diferencia de medias para escala de razón o numérica se utilizó un estadístico t de Student. Los niveles de significación para pruebas fueron sistemáticamente menores a 0.1.

La información de los cuestionarios se complementa con la observación participante sistemática referente a las relaciones de género, así como análisis de situaciones sociales. También nos apoyamos en la investigación documental.

ANTECEDENTES

En 2011, México adscribió convenios internacionales en materia de derechos humanos y los incorpora por primera vez en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. De igual forma lo hizo con la *Convención Interamericana Belém do Pará* para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y la CEDAW.

Entre las recomendaciones generales adoptadas por la CEDAW se encuentran:

En primer lugar la obligación de garantizar que no haya *discriminación directa o indirecta* contra la mujer en las leyes y que, en los ámbitos público y privado, que la mujer esté protegida por tribunales competentes contra la discriminación que puedan cometer autoridades públicas, jueces, organizaciones, empresas o particulares.

La segunda obligación es mejorar la situación *de facto* de la mujer adoptando políticas y programas concretos y eficaces.

En tercer lugar, están obligados a hacer frente a las relaciones prevalecientes entre géneros y a la persistencia de estereotipos basados en género que afectan a la mujer, no sólo a través de actos individuales, sino también porque se reflejan en leyes y estructuras e instituciones jurídicas y sociales.

De igual forma se mencionan algunos de los artículos de la CEDAW:

En el artículo 2 “Abstenerse de incurrir en todo acto de práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación”. “Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas”. “Adaptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer”.

En el artículo 5 “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”.

El artículo 10 enfatiza el papel que tiene la esfera de la educación como un medio eficaz para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres. Es por eso que

en dicho artículo exhortan a “la eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza”.

En este orden de ideas, en el marco de la Política Nacional de Igualdad que establece la Ley, su artículo 340 decreta que las autoridades y organismos públicos deberán desarrollar acciones para evitar la segregación de personas por razón de su sexo en el mercado de trabajo, así como establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia.

De igual forma el Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (Proequidad) del INMUJERES (citado en Palomar, 2005) establece como un objetivo específico:

(...) fomentar en todos los espacios de nuestra sociedad una educación para la vida que promueva el respeto por la diversidad, la tolerancia y el respeto a las diferencias de género de las personas, así como garantizar con igualdad y equidad en todos los niveles, tipos y modalidades educativas, atención específica a las niñas y mujeres, para lograr ampliar su participación en todos los campos de la actividad humana, con un sentido de justicia, al margen de prejuicios y discriminaciones (p. 10).

El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 establece en su objetivo estratégico 5: “Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género”.

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) asumió la responsabilidad de comprometer a las IES nacionales en el logro del objetivo especificado en la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI. Visión y Acción (UNESCO, 1998) que se refiere a la prioridad que deben tener las IES para fortalecer la participación y promoción del acceso de las mujeres mediante cinco grandes ejes: sensibilización, diseño curricular, investigación y difusión, cultura institucional y coordinación interinstitucional (Citado en Buquet et. al., 2016).

Es así que la Red Nacional de Educación Superior: Caminos por la Equidad (RENIES-Equidad) mencionada anteriormente, retoma los acuerdos de la Conferencia Mundial sobre Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción, celebrada en 1998 por la organización de las Naciones Unidas en materia de educación (UNESCO); así como la declaratoria Nacional para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ANUIES) en el año 2009 y ratificada el 22 de octubre de 2011 y entre sus acuerdos, establece que se buscará equidad de género en IES.

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

ACADÉMICOS/AS

PERFIL LABORAL

- La distribución proporcional según género de *grados, categorías, niveles, estímulos, SNI y nombramientos* académicos no revela diferencias significativas a escala institucional. En el caso de *personal de carrera y definitividades* se presenta un sesgo favorable al personal masculino (cuadro A).
- Respecto a la participación individual ante *instancias de decisión y colaboración con colegas externos* tampoco se aprecia sesgo genérico alguno.

DISTRIBUCIÓN HORARIA DE LA JORNADA

- La *distribución horaria de la jornada* cotidiana de académicos presenta diferencias significativas con mayores promedios femeninos en *preparación de alimentos, limpieza de la casa, arreglo y cuidado de la ropa, cuidado de niño-as*; en tanto que no existe sesgo en actividades de compra de víveres y abarrotes, pago de servicios, transportación y recreación (cuadro B).

SATISFACCIÓN LABORAL

- En cuanto al grado de afectación del desempeño laboral por *necesidades de atención a niño-as* existe diferencia significativa desfavorable al personal femenino. Tal situación no se manifiesta en casos de atención a *adultos mayores, personas enfermas y discapacidades* (cuadro C).
- Tanto el *apoyo institucional* como el *reconocimiento al desarrollo profesional* han sido suficientemente equitativos en género. La satisfacción con el *nombramiento* y el *salario actual* también son insesgados en este aspecto. Otros conceptos relativos al *esfuerzo* son también independientes de la condición de género.

DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO

- Cuando se interrogó respecto a la posibilidad de que existan *condiciones de discriminación por género* la respuesta fue significativamente diferente según hombres y mujeres (cuadro C). En los primeros, la respuesta fue *afirmativa* en menos de una quinta parte de los entrevistados. En el caso femenino la opinión *afirmativa* surge en más de treinta por ciento de los casos. Del mismo modo, cuando se cuestionó respecto a *exclusión por razones de género* la respuesta fue diferenciada. La opinión femenina fue mayor, orientada hacia

temas laborales y de permisos.

- La opinión femenina considera haber recibido tratos injustificados en algunas *evaluaciones* o *dictámenes*. Sin embargo califica como suficientes los *recursos* con que cuentan para realizar su labor.

EXPRESIONES DISCRIMINATORIAS

- Al explorar la opinión respecto de un conjunto de *expresiones discriminatorias hacia la mujer* una vez más las percepciones resultaron significativamente diferenciadas según género. En todos los casos fue mayor la correspondiente al personal femenino (cuadro D).

SITUACIONES EN LA UNIDAD ACADÉMICA

- En el caso de *situaciones incómodas* de naturaleza sexual en la unidad académica tenemos: los *piropos, miradas morbosas y mensajes sexuales* diferenciados y orientados al personal femenino, aunque su frecuencia absoluta resulte reducida. El resto de acciones cuestionadas resultó insignificante y no diferenciado genéricamente (cuadro D).
- La opinión respecto de *obstáculos para salir adelante* que enfrentan las mujeres resultó significativamente diferenciada por género. En el caso de la mujer, si consideró que éstos existen y se concentran en aspectos relacionados con responsabilidades familiares y falta de confianza hacia la mujer. Este último aspecto es poco reconocido por los hombres.
- Por su parte, este mismo tema aplicado al masculino resulta notoriamente distinto. En *obstáculos que enfrentan hombres* la opinión no se diferencia genéricamente y además más de la mitad de los entrevistados considera que no existen.
- La opinión masculina considera haber recibido suficiente *capacitación sobre equidad de género* en proporción mucho mayor que la femenina.

DIRECTIVOS/AS

PERFIL LABORAL

- Las posiciones jerárquicas consideradas en el estudio para identificar al personal directivo fueron básicamente *directores-as, subdirectores-as, administradores-as y coordinadores-as*. Entre ellos ubicamos tanto personal de *base* como de *confianza*, así como personal académico con cargos administrativos. Se aprecian algunas diferencias en perfil de acuerdo con *estado civil, puestos y antigüedad* con desventaja hacia casos femeninos (cuadro E).

DISTRIBUCIÓN HORARIA DE LA JORNADA

- La *distribución horaria* del tiempo de *trabajo cotidiano* entre directivos resulta diferente significativamente según género y con mayor *promedio femenino* en las siguientes actividades: *preparación de alimentos, limpieza de la casa, arreglo y cuidado de la ropa*; en cambio, no surge sesgo importante al tratarse de *compra de víveres y abarrotes, pago de servicios, cuidado de menores, transportación y recreación* (cuadro F).
- La opinión respecto al grado de *afectación laboral por cuidado de menores* resultó mayor significativamente en el caso masculino. Esto no se manifestó en casos de personas como *adultos mayores, enfermas* o con discapacidad.

SATISFACCIÓN LABORAL

- El grado de satisfacción laboral, reconocimiento al esfuerzo, derechos laborales, actividad sindical, espacio, equipamiento, herramientas, posición y salario actual se mantienen equitativos en términos de género. Del mismo modo se considera equitativa la capacitación obtenida en materia de equidad de género (cuadro G).

DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO

- La percepción mayoritaria expresa que en la institución *no existe discriminación por motivos de género* en más del ochenta por ciento de directivos. Esto de manera igualitaria tanto entre personal masculino y femenino. Cabe mencionar que existe un *segmento de opinión* que alcanza casi un tercio del total que prefiere no ventilar inconformidades. En éste se incluye una porción minoritaria que considera que sus puntos de vista no son tomados en cuenta (cuadro G).
- No hay evidencia revelada de que por *motivos de género* existan condiciones de exclusión, evaluaciones o dictámenes injustos entre personal directivo.

SITUACIONES EN LA UNIDAD ACADÉMICA

- La perspectiva general en relación a un conjunto de situaciones que pudieran presentarse en la unidad académica es equitativa respecto al género. Tanto en materia de *situaciones de naturaleza sexual, comentarios, miradas, burlas, mensajes incómodos o indeseables*, la opinión mayoritaria entre directivos es que no existen tales manifestaciones. Por su parte roces, castigos, amenazas o presiones verbales para cometer actos indeseables son igualmente inexistentes (cuadro H).
- La apreciación respecto a *dificultades que enfrentan* hombres y mujeres para salir

adelante es compartida de manera igualitaria sin sesgo por género.

- En *capacitación en el tema de género* existe diferencia significativa en la percepción femenina, señalando su desventaja.

ESTUDIANTES

PERFIL SOCIAL

- La *condición de empleo/ocupación* simultánea al estudio es significativamente mayor entre estudiantes-*hombres* respecto de estudiantes-*mujeres*. En los primeros, más de la mitad trabajan; dentro de las segundas, la proporción es menor al cincuenta por ciento (cuadro I).
- De cualquier modo, la opinión respecto al *grado de afectación* que ello implica respecto de su desempeño escolar se expresa en proporción similar.
- En cambio la *responsabilidad familiar* recae en mayor medida entre estudiantes-*mujeres* por el hecho de que es mayor entre ellas la presencia de casos que *tienen hijos*. Este hecho explica que sea más elevado el número de estudiantes-*mujeres* que consideran que su *desempeño escolar* se ha visto afectado. Inclusive se menciona la atención o cuidado a otros menores no hijo-as aunque en menor grado.
- Por atención a personas *adultas mayores, enfermas* o en *condición de discapacidad* la proporción es reducida y se manifiesta equitativamente respecto al género.
- La *elección de carrera* que estudian no se ve influenciada por algún factor de género.

Discriminación por género

- Mayoritariamente los estudiantes —tanto hombres como mujeres— no consideran que exista *discriminación por razones de género* dentro de la institución. Del mismo modo no consideran haber sido *excluidos por razones de género* (cuadro J).

EXPRESIONES DISCRIMINATORIAS

- La prevalencia de *expresiones denigrantes hacia la mujer* dentro de la comunidad se considera muy esporádica o poco frecuente. Esta opinión es igualmente compartida por estudiantes hombres y mujeres (cuadro K).
- Del mismo modo *expresiones denigrantes hacia hombres* también se consideran muy esporádicas o poco frecuentes. De igual forma es un punto de vista compartido.
- La perspectiva femenina respecto de la *defensa de puntos de vista* según género es más inclinada a sostener su mejor posicionamiento

respecto del caso masculino.

- Se considera que *profesores-hombres* toman en serio por igual a *estudiantes-mujeres* y *estudiantes-hombres*. Lo anterior de manera indistinta al género. En cambio cuando se trata de *profesoras-mujeres* la opinión es diferenciada: *estudiantes-mujeres* expresan que esta relación se da de manera más frecuente respecto de los *estudiantes-hombres*.

SITUACIONES EN LA UNIDAD ACADÉMICA

- *Imágenes incómodas de naturaleza sexual* se han presentado poco frecuentemente. En cambio *piropos, miradas morbosas, comentarios y mensajes indeseables* se revelan relativamente por opiniones *femeninas* respecto de *estudiantes-hombres*.
- Sin embargo, es un hecho que acciones de mayor trascendencia en este tema resulten de muy escasa o poco frecuente presencia en la comunidad (cuadro L).

Principales resultados de la observación

El diagnóstico institucional para UABC sobre el Estado de la igualdad de género en la UABC se apoya en evidencia proporcionada por la observación de cada población analizada, a saber, personal académico, directivo y estudiantes. Los resultados estadísticos facilitan la contrastación empírica de valores correspondientes a cada género.

En el caso del personal académico se estima que tanto el perfil general como el de satisfacción laboral —relacionados con temas administrativos— resultan notablemente equitativos. En todo caso la prevalencia de inequidades surge de ciertos patrones sociales y culturales referidos al contexto familiar. Sin embargo, el personal de carrera y con definitividades presenta un sesgo favorable al personal masculino, lo cual es preocupante ya que como bien decíamos, la presencia de las mujeres en las universidades está atravesada por condiciones de desigualdad que dificultan su acceso, permanencia y movilidad.

Por su parte, otras divergencias importantes se relacionan con la percepción de algunas situaciones discriminatorias en lo general adversas hacia la mujer en un contexto de convivencia.

En el caso de estudiantes las divergencias más notables que son desfavorables a la mujer tienen que ver con el escenario social y familiar. No obstante, la perspectiva resulta equitativa en el sentido de que no revela discriminación institucional, tampoco el 80% del personal directivo considera que exista discriminación por razones de género.

Lo anterior es alarmante, consideramos que hay una especie de normalización hacia la discriminación y violencia de género, siendo así que ni autoridades ni estudiantes mujeres ni varones

la perciben. Citamos a continuación un video en el que entrevistan al rector de la UABC y a estudiantes y llama la atención que en ningún caso se percibe como machista ni excluyente el lema universitario de la UABC (Síntesis TV, 2017): “Por la Realización Plena del Hombre”; asimismo agregamos que la UABC a la fecha no ha tenido ninguna mujer como rectora, ya que el 100% han sido varones; sin embargo, no se percibe la baja participación de la mujer en los espacios de toma de decisiones y su escasa representación en los nombramientos académicos de mayor jerarquía como es la rectoría.

Es así que si la CEDAW establece como obligación la garantía de protección de las instituciones contra la discriminación a la mujer y mejorar su situación *de facto* adoptando políticas y programas concretos y eficaces y hacer frente a las relaciones prevalecientes entre géneros y a la persistencia de estereotipos basados en género que afectan a la mujer; la UABC incumple estas obligaciones.

Lo cual es un obstáculo para el alcance del objetivo 5 correspondiente a la igualdad de género en la agenda del desarrollo sostenible. De igual forma en el pasado reciente, la UABC ha mostrado una suerte de resistencia a dar los pasos necesarios para institucionalizar la perspectiva de género, como lo han venido haciendo distintas IES que participan en la RENIES-equidad; como botón de muestra señalamos el escaso desarrollo en el diseño curricular así como en la escasa sensibilización de la perspectiva de género en la comunidad universitaria:

De un total de 54 carreras que se distribuyen en 18 Unidades Académicas, tan sólo existen cinco materias correspondientes a temas de equidad y/o género, todas ellas en la modalidad optativa (Figueroa Ramírez & Barajas Tinoco, 2014).

Como se señaló en un principio, el estudio tiene como objetivo establecer algunas bases y fundamentos para fortalecer la cultura institucional hacia la transversalización y equidad de género en la Universidad Autónoma de Baja California, y compartimos la postura de Serret (2008), en el sentido de que la relación de poder entre géneros es resultado de una compleja construcción social y cultural, por lo que puede deconstruirse y modificarse en aras de relaciones más justas y equitativas.

Por lo tanto se recomienda institucionalizar la perspectiva de género en la UABC. Para esto consideramos que se podrían implementar o seguir las directrices de la RENIES-equidad. Los resultados de este diagnóstico nos arrojan luz hacia cómo emprender el camino hacia la igualdad e institucionalización de la perspectiva de género en la UABC

Referencias

- Bonder, G. (1994). Mujer y educación en America Latina: hacia la igualdad de oportunidades. Revista Iberoamericana de Educación, 9-48.
- Buquet Corleto, A., Cooper, J. A., & Rodríguez

- Loredo, H. (2010). Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Buquet, A. G. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles Educativos*, 211-225.
- Buquet, A. G. (2016). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. *Nómadas*, 27-43.
- Contreras, L. M. (2014). Estudios de los géneros, huellas y nuevos pasos. Actualización del Lema Universitario de la UABC: Desafío de visibilizar a la mujer. Ciudad Juárez: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez-Red de Estudios de Género del Norte de México.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en (CEDAW) Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>, consultado en mayo de 2017.
- Departamento de Derecho Internacional. (1994). Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención do Belem Do Para". Belém, Brasil.
- El Sol de Tijuana. (26 de Diciembre de 2017). Concentra UABC. Obtenido de Pressreader: <https://www.pressreader.com/mexico/el-sol-de-tijuana/20171226/281621010706116>
- Figuerola Ramírez, S. L., & Brajas Tinoco, M. (2014). Resonancia de la política de equidad y género en la UABC. En I. d. Sociales, Libro de ponencias: "Foro derechos humanos de las mujeres en la educación superior" (pp. 204-205). Mexicali: Instituto de Investigaciones Sociales.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_240316.pdf. Consultada en mayo de 2017.
- Palomar Vereza, C. (2005). La política de género en la educación superior. *La Ventana*, 8-43.
- Palermo, Alicia Itatí. (2006). El acceso de las mujeres a la educación universitaria. *Revista argentina de sociología*, 4(7), 11-46. Recuperado en 31 de enero de 2018, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-32482006000200002&lng=es&tlng=es.
- Serret (2008). Qué es y para qué es la perspectiva de género. Oaxaca. Instituto de la Mujer Oaxaqueña.
- Síntesis TV. (9 de agosto de 2017). Lema universitario no es machista asegura UABC. Tijuana, Baja California, México. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=y8j2Z2HLLq4>
- UABC. (2017). Gaceta UABC. Mexicali: UABC.
- UNESCO. (1998). Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. La educación en el siglo XXI. Visión y acción. París: UNESCO.

ANEXO ESTADISTICO

CUADRO A

Características principales según género								
Hipótesis nula: independencia estadística respecto al género (equidad)								
Hipótesis alternativa: dependencia estadística respecto al género (inequidad)								
1 ACADEMICOS		Chi-cuadrado de Pearson	Significación bilateral	Conclusión	Valor femenino	Valor masculino	Indicador	
1.1 Perfil laboral								
Grado académico		0.891	0.926	Equidad	44.90%	46.50%	Porcentaje con doctorado	
Nombramiento académico		3.003	0.391	Equidad	59.30%	58.10%	Porcentaje como profesor-a	
Personal de carrera o asignatura		9.254	0.010	Inequidad	72.90%	86.30%	Porcentaje de carrera	
Personal de tiempo completo o medio		4.357	0.113	Equidad	75.80%	84.50%	Porcentaje tiempo completo	
Personal interino o definitivo		6.663	0.083	Inequidad	45.60%	49.40%	Porcentaje definitivo	
Categoría (T, Asoc, Aux)		5.154	0.161	Equidad	83.30%	86.30%	Porcentaje titular	
Nivel (A,B,C)		4.291	0.232	Equidad	37.30%	38.90%	Porcentaje nivel c	
Programa de estímulos		1.075	0.306	Equidad	56.10%	61.80%	Porcentaje con estímulo	
S N I		0.371	0.600	Equidad	22.90%	25.80%	Porcentaje dijo si	
Integra instancia decisión		0.885	0.400	Equidad	34.50%	29.60%	Porcentaje dijo si	
Colabora colegas nacionales o extranjeros		1.868	0.185	Equidad	65.90%	72.90%	Porcentaje dijo si	

CUADRO B

		Promedio		Desviación standard		Coeficiente de variación	
1.2a Distribución horaria de jornada (hrs)		Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Preparación de alimentos		5.81	9.26	5.31	6.33	0.914	0.684
Compra de víveres y abarrotes		3.08	3.63	2.08	4.45	0.675	1.225
Limpieza de la casa		3.73	6.20	3.08	5.35	0.825	0.863
Arreglo y cuidado de la ropa		2.30	4.23	2.18	4.08	0.948	0.964
Pago de servicios		1.96	1.75	3.67	1.91	1.870	1.092
Cuidado de niño-as		6.78	13.08	11.87	24.06	1.751	1.839
Transportación		6.84	7.68	4.39	6.31	0.641	0.821
Recreación		7.13	6.90	5.50	5.56	0.771	0.806
		Igualdad de varianzas		Igualdad de medias		Conclusión	
1.2b Distribución horaria de jornada (hrs)		Significación	Decisión	Significación	Decisión		
Preparación de alimentos		0.015	Desigual	0.000	Desigual	Inequidad	
Compra de víveres y abarrotes		0.117	Igual	0.166	Igual	Equidad	
Limpieza de la casa		0.000	Desigual	0.000	Desigual	Inequidad	
Arreglo y cuidado de la ropa		0.001	Desigual	0.000	Desigual	Inequidad	
Pago de servicios		0.177	Igual	0.521	Igual	Equidad	
Cuidado de niño-as		0.000	Desigual	0.003	Desigual	Inequidad	
Transportación		0.130	Igual	0.171	Igual	Equidad	
Recreación		0.774	Igual	0.707	Igual	Equidad	

CUADRO C

1.3 Satisfacción laboral		Chi-cuadrado de Pearson	Significación	Conclusión	Valor femenino	Valor masculino	Indicador
Afectación por cuidado hijos-as?		3.514	0.061	Inequidad	24.0%	15.6%	Porcentaje dijo si
Cuidado de otro-as niños-as?		0.361	0.548	Equidad	3.0%	1.9%	Porcentaje dijo si
Personas adultas mayores?		0.181	0.670	Equidad	12.6%	11.0%	Porcentaje dijo si
Personas enfermas?		0.130	0.719	Equidad	14.4%	13.0%	Porcentaje dijo si
Personas con discapacidad?		0.544	0.497	Equidad	7.2%	5.2%	Porcentaje dijo si
Apoyo institucional satisfactorio		5.214	0.266	Equidad	65.3%	72.1%	Porcentaje satisfactorio + muy satisfactorio
Reconocimiento y apoyo satisfactorio?		4.402	0.354	Equidad	55.7%	64.9%	Porcentaje satisfactorio + muy satisfactorio
Nombramiento actual satisfactorio?		6.437	0.169	Equidad	75.4%	68.8%	Porcentaje satisfactorio + muy satisfactorio
Salario actual satisfactorio?		5.966	0.202	Equidad	48.8%	59.7%	Porcentaje satisfactorio + muy satisfactorio
Temas interes valorados colegas		1.360	0.715	Equidad	67.1%	71.4%	Porcentaje dijo si
No ventila inconformidades		0.644	0.886	Equidad	17.4%	14.3%	Porcentaje dijo si
Esfuerzo mayor sobre colegas		2.484	0.478	Equidad	27.5%	20.1%	Porcentaje dijo si
1.4 Discriminación por género		Chi-cuadrado de Pearson	Significación	Conclusión	Valor femenino	Valor masculino	Indicador
¿Existe en la institución?		3.177	0.013	Inequidad	30.1%	18.2%	Porcentaje dijo si
Exclusión por razones de género		6.756	0.009	Inequidad	13.8%	5.2%	Porcentaje dijo si
Disposición de recursos para labor		2.05	0.562	Equidad	71.9%	73.6%	Porcentaje suficientes + exc
Evaluaciones o dictámenes injustos		9.449	0.002	Inequidad	25.7%	41.9%	Porcentaje dijo si

CUADRO D

1.5 Expresiones discriminatorias		Chi-cuadrado de Pearson	Significación	Conclusión	Valor femenino	Valor masculino	Indicador
“Que te puedes esperar... es mujer”		12.915	0.012	Inequidad	18.0%	28.8%	Porcentaje totalmente improb
“Seguro logró el puesto gracias al marido”		7.749	0.101	Inequidad	19.9%	30.1%	Porcentaje totalmente improb
“Premiada porque se acostó con alguien”		15.517	0.004	Inequidad	29.5%	41.8%	Porcentaje totalmente improb
“Preferencia a mujeres disminuye calidad”		23.241	0.000	Inequidad	36.5%	55.9%	Porcentaje totalmente improb
1.6 Situaciones en la unidad		Chi-cuadrado de Pearson	Significación	Conclusión	Valor femenino	Valor masculino	Indicador
Imágenes incómodas de naturaleza sexual		5.770	0.449	Equidad	88.0%	90.9%	Porcentaje no lo ha vivido
Piropos o comentarios no deseados		32.513	0.000	Inequidad	79.5%	87.0%	Porcentaje no lo ha vivido
Miradas morbosas o gestos sugestivos		23.852	0.001	Inequidad	76.5%	94.2%	Porcentaje no lo ha vivido
Burlas bromas comentarios incómodos		4.958	0.838	Equidad	89.2%	90.3%	Porcentaje no lo ha vivido
Presión para encuentros fuera trabajo		3.776	0.582	Equidad	95.8%	94.8%	Porcentaje no lo ha vivido
Cartas llamadas mensajes naturaleza sexual		8.988	0.062	Inequidad	93.4%	94.4%	Porcentaje no lo ha vivido
Amenazas afectan situación laboral		2.006	0.367	Equidad	99.4%	99.4%	Porcentaje no lo ha vivido
Castigos medidas por no aceptar propuestas		n.a.	n.a.	Equidad	100.0%	100.0%	Porcentaje no lo ha vivido
Roces contacto físico indeseado		13.487	0.009	Inequidad	89.8%	98.1%	Porcentaje no lo ha vivido
Presión verbal para relaciones sexuales		0.931	1.000	Equidad	99.4%	100.0%	Porcentaje no lo ha vivido
Obligación por amenazas de realizar actos		n.a.	n.a.	Equidad	100.0%	100.0%	Porcentaje no lo ha vivido
Uso de fuerza física para relaciones		0.931	1.000	Equidad	99.4%	100.0%	Porcentaje no lo ha vivido
Obstáculos a mujeres para salir adelante		25.974	0.002	Inequidad	18.1%	34.8%	Porcentaje ninguno
Obstáculos a hombres para salir adelante		4.095	0.769	Equidad	55.6%	62.0%	Porcentaje ninguno
Ha recibido capacitación equidad género		9.982	0.007	Inequidad	16.0%	8.6%	Porcentaje dijo si

CUADRO E

2 DIRECTIVOS		Chi-cuadra-do de Pearson	Signifi-cación bilateral	Conclusión	Valor fe-menino	Valor mascu-lino	Indicador	
2.1 Perfil social								
Edad*		0.848	0.206	Equidad	43.46	47.46	Promedio de edad	
Estado civil		6.983	0.072	Inequidad	58.6%	84.2%	Porcentaje de casa-dos	
Grupo (Base, confianza, tempo-ral, otro)		3.826	0.575	Equidad	13.8%	10.5%	Porcentaje de confi-anza	
Puesto (director-a, subdirector-a, etc)		19.359	0.001	Inequidad	10.7%	72.2%	Pct director + subdi-rector	
Nivel (A,B,C)		3.592	0.464	Equidad	21.7%	23.5%	Porcentaje nivel C	
Antigüedad*		0.480	0.026	Inequidad	12.21	19.11	Promedio de anti-güedad	
Tienes hijos?		0.001	1.000	Equidad	79.3%	78.9%	Porcentaje dice si	
* Prueba T de Student para dife-rencia de medias								

CUADRO F

	PROMEDIO		DESVIACIÓN STANDARD		COEFICIENTE DE VARIACIÓN	
2.2A DISTRIBUCIÓN HORARIA DE JORNADA	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO
PREPARACIÓN DE ALIMENTOS	4.32	7.72	4.18	5.35	0.967	0.693
COMPRA DE VÍVERES Y ABARROTES	2.74	2.79	3.19	1.86	1.166	0.666
LIMPIEZA DE LA CASA	2.95	5.93	2.72	6.03	0.921	1.017
ARREGLO Y CUIDADO DE LA ROPA	2.11	5.03	1.79	3.74	0.849	0.743
PAGO DE SERVICIOS	1.11	1.28	0.74	1.51	0.664	1.179
CUIDADO DE NIÑO-AS	9.05	14.03	13.99	26.76	1.545	1.907
TRANSPORTACIÓN	5.11	7.31	3.46	5.78	0.677	0.790
RECREACIÓN	7.56	7.03	5.17	5.88	0.683	0.836
	IGUALDAD DE VARIANZAS		IGUALDAD DE MEDIAS		CONCLUSIÓN	
2.2B DISTRIBUCIÓN HORARIA DE JORNADA	SIGNIFICACIÓN	DECISIÓN	SIGNIFICACIÓN	DECISIÓN		
PREPARACIÓN DE ALIMENTOS	0.239	IGUAL	0.029	DESIGUAL	INEQUIDAD	
COMPRA DE VÍVERES Y ABARROTES	0.531	IGUAL	0.939	IGUAL	EQUIDAD	
LIMPIEZA DE LA CASA	0.080	DESIGUAL	0.025	DESIGUAL	INEQUIDAD	
ARREGLO Y CUIDADO DE LA ROPA	0.025	DESIGUAL	0.001	DESIGUAL	INEQUIDAD	
PAGO DE SERVICIOS	0.107	IGUAL	0.650	IGUAL	EQUIDAD	
CUIDADO DE NIÑO-AS	0.093	DESIGUAL	0.404	IGUAL	EQUIDAD	
TRANSPORTACIÓN	0.042	DESIGUAL	0.105	IGUAL	EQUIDAD	
RECREACIÓN	0.865	IGUAL	0.744	IGUAL	EQUIDAD	

CUADRO G

2.3 Satisfacción laboral	Chi-cuadrado de Pearson	Significación	Conclusión	Valor femenino	Valor masculino	Indicador
Afectación por cuidado hijos-as?	8.537	0.005	Inequidad	17.2%	57.9%	Porcentaje dice si
Cuidado de otro-as niños-as?	0.981	0.554	Equidad	3.4%	10.5%	Porcentaje dice si
Personas adultas mayores?	2.108	0.147	Equidad	10.3%	26.3%	Porcentaje dice si
Personas enfermas?	1.057	0.412	Equidad	10.3%	21.1%	Porcentaje dice si
Personas con discapacidad?	0.052	1.000	Equidad	6.9%	5.3%	Porcentaje dice si
Está en un programa de calidad y eficiencia?	0.174	0.770	Equidad	46.4%	52.6%	Porcentaje dice si
Ambiente laboral satisfactorio?	1.702	0.637	Equidad	75.9%	89.4%	Porcentaje dice si
Reconocimiento y apoyo satisfactorio?	1.340	0.720	Equidad	75.8%	63.2%	Porcentaje dice si
Puesto actual satisfactorio?	0.228	0.973	Equidad	86.2%	89.4%	Porcentaje dice si
Salario actual satisfactorio?	1.576	0.813	Equidad	75.9%	68.4%	Porcentaje dice si
Respeto a derechos laborales?	0.599	0.897	Equidad	86.2%	83.3%	Porcentaje dice si
Labor del sindicato?	7.436	0.115	Equidad	53.9%	38.9%	Porcentaje dice si
Espacio equipo herramienta para laborar	2.913	0.572	Equidad	86.2%	73.7%	Porcentaje dice si
Capacitación que ofrece institución	2.265	0.687	Equidad	72.4%	78.9%	Porcentaje dice si
2.4 Discriminación por género	Chi-cuadrado de Pearson	Significación	Conclusión	Valor femenino	Valor masculino	Indicador
Existe en la institución?	0.178	0.673	Equidad	17.2%	22.2%	Porcentaje dice si
No ventila inconformidades?	0.520	0.771	Equidad	20.7%	15.8%	Porcentaje dice si
Toman en cuenta puntos de vista?	2.432	0.296	Equidad	6.9%	0.0%	Porcentaje dice si
Mayor esfuerzo femenino?	2.294	0.318	Equidad	17.2%	15.8%	Porcentaje dice si
Exclusión por razones de género?	0.000	1.000	Equidad	10.3%	10.5%	Porcentaje dice si
Evaluaciones o dictámenes injustos	0.137	1.000	Equidad	7.4%	10.5%	Porcentaje dice si

CUADRO H

2.5 Expresiones discriminatorias	Chi-cuadrado de Pearson	Significación	Conclusión	Valor femenino	Valor masculino	Indicador
“Las mujeres se promueven por seducir a poderosos”	1.462	0.691	Equidad	3.4%	0.0%	Porcentaje dice si
“Los hombres son flojos pero suertudos”	3.32	0.506	Equidad	13.7%	5.3%	Porcentaje dice si
“Una mujer tiene que ser excepcional para éxito laboral”	6.394	0.172	Equidad	10.3%	10.5%	Porcentaje dice si
“Los hombres son mejores líderes políticos que las m”	0.487	0.784	Equidad	0.0%	0.0%	Porcentaje dice si
2.6 Situaciones en la unidad	Chi-cuadrado de Pearson	Significación	Conclusión	Valor femenino	Valor masculino	Indicador
Imágenes incómodas de naturaleza sexual	5.067	0.167	Equidad	96.6%	78.9%	Porcentaje no lo ha vivido
Piropos o comentarios no deseados	4.513	0.211	Equidad	75.9%	94.7%	Porcentaje no lo ha vivido
Miradas morbosas o gestos sugestivos	3.524	0.318	Equidad	89.7%	94.7%	Porcentaje no lo ha vivido
Burlas bromas comentarios incómodos	0.052	1.000	Equidad	93.1%	94.7%	Porcentaje no lo ha vivido
Presión para encuentros fuera trabajo	2.185	0.335	Equidad	96.6%	94.7%	Porcentaje no lo ha vivido
Cartas llamadas mensajes naturaleza sexual	1.559	0.396	Equidad	100.0%	94.7%	Porcentaje no lo ha vivido
Amenazas afectan situación laboral	1.559	0.396	Equidad	100.0%	94.7%	Porcentaje no lo ha vivido
Castigos medidas por no aceptar propuestas	1.559	0.396	Equidad	100.0%	94.7%	Porcentaje no lo ha vivido
Roces contacto físico indeseado	2.185	0.335	Equidad	96.6%	94.7%	Porcentaje no lo ha vivido
Presión verbal para relaciones sexuales	n.a.	n.a.	Equidad	100.0%	100.0%	Porcentaje no lo ha vivido
Obligación por amenazas de realizar actos	n.a.	n.a.	Equidad	100.0%	100.0%	Porcentaje no lo ha vivido
Uso de fuerza física para relaciones	n.a.	n.a.	Equidad	100.0%	100.0%	Porcentaje no lo ha vivido
Obstáculos a mujeres para salir adelante	6.790	0.237	Equidad	32.1%	38.9%	Porcentaje dice ninguno
Obstáculos a hombres para salir adelante	6.998	0.221	Equidad	40.7%	55.6%	Porcentaje dice ninguno
Ha recibido capacitación equidad género	6.935	0.031	Inequidad	10.3%	42.1%	Porcentaje dice si

2.5 Expresiones discriminatorias	Chi-cuadrado de Pearson	Signifi- cación	Conclusión	Valor fe- menino	Valor masculino	Indicador
“Las mujeres se promueven por seducir h poderosos”	1.462	0.691	Equidad	3.4%	0.0%	Porcentaje dice si
“Los hombres son flojos pero suer- tudos”	3.32	0.506	Equidad	13.7%	5.3%	Porcentaje dice si
“Una mujer tiene que ser excepcio- nal para éxito laboral”	6.394	0.172	Equidad	10.3%	10.5%	Porcentaje dice si
“Los hombres son mejores líderes políticos que las m”	0.487	0.784	Equidad	0.0%	0.0%	Porcentaje dice si
2.6 Situaciones en la unidad	Chi-cuadrado de Pearson	Signifi- cación	Conclusión	Valor fe- menino	Valor masculino	Indicador
Imágenes incómodas de naturaleza sexual	5.067	0.167	Equidad	96.6%	78.9%	Porcentaje no lo ha vivido
Piropos o comentarios no deseados	4.513	0.211	Equidad	75.9%	94.7%	Porcentaje no lo ha vivido
Miradas morbosas o gestos suges- tivos	3.524	0.318	Equidad	89.7%	94.7%	Porcentaje no lo ha vivido
Burlas bromas comentarios inco- modos	0.052	1.000	Equidad	93.1%	94.7%	Porcentaje no lo ha vivido
Presión para encuentros fuera tra- bajo	2.185	0.335	Equidad	96.6%	94.7%	Porcentaje no lo ha vivido
Cartas llamadas mensajes natura- leza sexual	1.559	0.396	Equidad	100.0%	94.7%	Porcentaje no lo ha vivido
Amenazas afectan situación laboral	1.559	0.396	Equidad	100.0%	94.7%	Porcentaje no lo ha vivido
Castigos medidas por no aceptar propuestas	1.559	0.396	Equidad	100.0%	94.7%	Porcentaje no lo ha vivido
Roces contacto físico indeseado	2.185	0.335	Equidad	96.6%	94.7%	Porcentaje no lo ha vivido
Presión verbal para relaciones sexu- ales	n.a.	n.a.	Equidad	100.0%	100.0%	Porcentaje no lo ha vivido
Obligación por amenazas de reali- zar actos	n.a.	n.a.	Equidad	100.0%	100.0%	Porcentaje no lo ha vivido
Uso de fuerza física para relaciones	n.a.	n.a.	Equidad	100.0%	100.0%	Porcentaje no lo ha vivido
Obstáculos a mujeres para salir adelante	6.790	0.237	Equidad	32.1%	38.9%	Porcentaje dice ninguno
Obstáculos a hombres para salir adelante	6.998	0.221	Equidad	40.7%	55.6%	Porcentaje dice ninguno
Ha recibido capacitación equidad género	6.935	0.031	Inequidad	10.3%	42.1%	Porcentaje dice si

CUADRO I

3 ESTUDIANTES	CHI- CUADRA- DO DE PEARSON	SIGNIFI- CACIÓN BILATERAL	CONCLU- SIÓN	VALOR FEMENI- NO	VALOR MAS- CULINO	INDICADOR	
3.1A PERFIL SOCIAL							
¿TRABAJAS?	27.773	0.000	INEQUIDAD	42.1%	56.6%	PORCENTAJE QUE TRA- BAJA	
¿TRABAJO DIFICULTA AVANCE ESTUDIOS?	0.054	0.875	EQUIDAD	41.2%	40.3%	PORCENTAJE DIFICULTA	
¿TIENES HIJOS-AS?	7.045	0.009	INEQUIDAD	18.3%	12.9%	PORCENTAJE SI TIENE	
¿ESTUDIOS AFECTADOS POR HIJOS-AS?	17.911	0.000	INEQUIDAD	10.0%	3.7%	PORCENTAJE AFECTADOS	
¿OTROS NIÑOS-AS?	5.496	0.024	INEQUIDAD	5.1%	2.4%	PORCENTAJE AFECTADOS	
¿PERSONAS ADULTAS MAYORES?	0.017	1.000	EQUIDAD	4.8%	4.7%	PORCENTAJE AFECTADOS	
¿PERSONAS ENFERMAS?	0.780	0.377	EQUIDAD	3.5%	2.6%	PORCENTAJE AFECTADOS	
¿PERSONAS CON DISCAPACI- DAD?	1.825	0.195	EQUIDAD	2.0%	1.0%	PORCENTAJE AFECTADOS	
¿OTRAS PERSONAS?	0.550	0.760	EQUIDAD	1.9%	1.8%	PORCENTAJE AFECTADOS	
¿POR QUE ELEGISTE LA CAR- RERA QUE ESTUDIAS?	8.526	0.202	EQUIDAD	66.2%	61.4%	PORCENTAJE POR VO- CACIÓN	

CUADRO J

		Promedio		Desviación standard		Coeficiente de variación		
3.1b Perfil social		Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	
Edad en años cumplidos		23.64	23.16	5.52	5.59	0.234	0.241	
Promedio de calificaciones		85.10	87.09	5.75	5.51	0.068	0.063	
Cuantos hijos-as tienes?		0.23	0.30	0.65	0.75	2.826	2.507	
		Igualdad de varianzas		Igualdad de medias		Conclusión		
3.1c Perfil social		Significación	Decisión	Significación	Decisión			
Edad		0.548	Igual	0.120	Igual	Equidad		
Promedio de calificaciones		0.778	Igual	0.000	Desigual	Inequidad		
Cuantos hijos-as tienes?		0.001	Desigual	0.043	Desigual	Inequidad		
3.2 Discriminación por género		Chi-cuadrado de Pearson	Significación	Conclusión	Valor femenino	Valor masculino	Indicador	
¿Existe en la institución?		0.429	0.513	Equidad	16.3%	17.6%	Porcentaje dice si	
¿Participación estudiantil?		5.556	0.025	Inequidad	4.2%	7.1%	Porcentaje dice si	
¿Exclusión por razones de género?		1.37	0.242	Equidad	1.5%	2.4%	Porcentaje dice si	

CUADRO K

3.3 Expresiones discriminatorias		Chi-cuadrado de Pearson	Significación	Conclusión	Valor femenino	Valor masculino	Indicador
Bromas profesores-h denigran mujer		4.661	0.324	Equidad	47.7%	52.8%	Porcentaje dice nunca
Bromas profesores-h denigran hombres		7.235	0.124	Equidad	60.9%	53.9%	Porcentaje dice nunca
Bromas profesoras-m denigran mujeres		4.065	0.397	Equidad	74.5%	71.3%	Porcentaje dice nunca
Bromas profesoras-m denigran hombres		8.831	0.065	Inequidad	67.7%	61.2%	Porcentaje dice nunca
Estudiantes-h defienden ideas mas que m		22.080	0.000	Inequidad	49.9%	42.5%	Porcentaje dice nunca
Profesores-h toman en serio igual alumnas-m		0.959	0.916	Equidad	14.4%	14.9%	Porcentaje dice nunca
Profesoras-m toman en serio igual alumnas-m		9.593	0.048	Inequidad	15.0%	15.3%	Porcentaje dice nunca

CUADRO L

3.4 Situaciones en la unidad	Chi-cuadrado de Pearson	Significación	Conclusión	Valor femenino	Valor masculino	Indicador
Imágenes incómodas de naturaleza sexual	3.402	0.907	Equidad	94.7%	95.0%	Porcentaje no lo ha vivido
Piropos o comentarios no deseados	17.869	0.022	Inequidad	82.4%	86.8%	Porcentaje no lo ha vivido
Miradas morbosas o gestos sugestivos	50.737	0.000	Inequidad	79.1%	91.2%	Porcentaje no lo ha vivido
Burlas bromas comentarios incómodos	15.172	0.056	Inequidad	82.6%	87.0%	Porcentaje no lo ha vivido
Presión para encuentros fuera escuela	5.927	0.431	Equidad	95.6%	95.8%	Porcentaje no lo ha vivido
Cartas llamadas mensajes naturaleza sexual	15.205	0.010	Inequidad	96.6%	97.8%	Porcentaje no lo ha vivido
Amenazas afectan situación escolar	9.709	0.084	Inequidad	99.2%	97.8%	Porcentaje no lo ha vivido
Castigos medidas por no aceptar propuestas	9.863	0.020	Inequidad	99.9%	98.6%	Porcentaje no lo ha vivido
Roces contacto físico indeseado	24.580	0.001	Inequidad	94.5%	96.4%	Porcentaje no lo ha vivido
Presión verbal para relaciones sexuales	4.844	0.435	Equidad	98.2%	98.4%	Porcentaje no lo ha vivido
Obligación por amenazas de realizar actos	13.176	0.100	Inequidad	99.9%	98.4%	Porcentaje no lo ha vivido
Uso de fuerza física para relaciones	3.343	0.188	Equidad	99.7%	99.0%	Porcentaje no lo ha vivido
Obstáculos a mujeres para salir adelante	32.300	0.000	Inequidad	35.1%	49.5%	Porcentaje dice ninguno
Obstáculos a hombres para salir adelante	8.611	0.072	Inequidad	53.2%	58.2%	Porcentaje dice ninguno
Ha recibido capacitación equidad género	2.386	0.303	Equidad	27.7%	23.9%	Porcentaje dice si