

## **Importancia del diagnóstico de equidad de género en las instituciones de educación superior: un estudio de caso**

*Importance of the diagnosis of gender equity in higher education institutions: a case study*

*Importância do diagnóstico da equidade de gênero em instituições de ensino superior: um estudo de caso*

**Martha Angélica Ruiz González**

Universidad Tecnológica de la Mixteca, México

[martharuiz@mixteco.utm.mx](mailto:martharuiz@mixteco.utm.mx)

<https://orcid.org/0000-0003-1008-7368>

**Mónica Teresa Espinosa Espíndola**

Universidad Tecnológica de la Mixteca, México

[monitte@mixteco.utm.mx](mailto:monitte@mixteco.utm.mx)

<https://orcid.org/0000-0003-0247-7323>

**Adolfo Maceda Méndez**

Universidad Tecnológica de la Mixteca, México

[admm@mixteco.utm.mx](mailto:admm@mixteco.utm.mx)

<https://orcid.org/0000-0002-1827-9690>

### **Resumen**

En México, más de dos millones de estudiantes, durante su trayectoria escolar, escuchan a compañeros o maestros decir que las mujeres no deberían estudiar, esta es una de varias expresiones que impiden propiciar la equidad de género. Ante tal panorama, se ha reconocido que en las instituciones de educación superior (IES) se requieren indicadores ordenados y desagregados que contribuyan a disminuir la desigualdad y exclusión de la población femenina. El objetivo de esta investigación fue realizar un diagnóstico de equidad de género en estudiantes de una IES pública para detectar situaciones de inequidad entre hombres y mujeres. La investigación se realizó en la

Universidad Tecnológica de la Mixteca (UTM), ubicada en el estado de Oaxaca, México, una de las diez entidades más pobladas del país. Se utilizó el *Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior*, generado por el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), el cual, además, ha sido sugerido por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), ya que este sistema ofrece la posibilidad de homogeneizar criterios. La población analizada constó de 714 alumnos, 43 % mujeres y 57 % hombres, de tercer, cuarto y último año de las nueve carreras presenciales que ofrece la universidad ya mencionada. Se les aplicó una encuesta de 25 preguntas y sus respuestas fueron analizadas con el empleo de estadística descriptiva. Los resultados muestran que 3.3 % de los estudiantes hombres tienen un promedio superior a 9.0. Este porcentaje es duplicado por las estudiantes mujeres, es decir, 6.6 % de las alumnas tienen promedios igualmente sobresalientes; y eso a pesar de que un mayor porcentaje de estas tiene a su cargo niños o personas mayores. Además, 55 % de las estudiantes eligió su carrera por vocación y ninguna lo hizo considerando cuestiones de género. También es de destacar que 14 % de las estudiantes defienden sus ideas y respuestas más que los hombres, de entre quienes solo lo hacen 7 %. Ochenta y tres por ciento de las alumnas percibe que las profesoras respetan sus opiniones al igual que las de sus compañeros. Por otra parte, los estudiantes hombres son, en algunos casos, más agresivos, ya que 7.5 % de mujeres y 4.6 % de hombres recibieron cartas o mensajes de naturaleza sexual no deseados provenientes de un estudiante, mientras que solamente 1.6 % de mujeres y 1.7 % de hombres recibieron este tipo de mensajes de una estudiante. No se reportó ningún estudiante que contactara abogados o solicitara asesoría de la institución para enfrentar una situación de inequidad de género.

Se concluye que es sumamente importante la realización de diagnósticos de equidad de género en las IES, porque de no hacerlos, se pueden pasar por alto aspectos importantes que pueden ser detonadores de situaciones de riesgo para las estudiantes.

En la institución analizada no hay problemas de equidad de género. Sin embargo, se sugiere reforzar el mutuo respeto entre estudiantes y crear mecanismos formales de denuncia, y que las autoridades sancionen cualquier situación de desigualdad de género, por mínima que sea.

**Palabras clave:** equidad, género, mujeres, Oaxaca.

## Abstract

In Mexico, more than two million students, during his school career, listen to classmates or teachers say that women should not study, which is not conducive to gender equity. That is why it has been recognized that universities require indicators ordered and disaggregated that contribute to decrease the inequality and exclusion of the female population. The objective of this research was to make a diagnosis of gender equity in students of a public university to detect situations of gender inequality. The research was held at the Technological University of the Mixteca, located in the state of Oaxaca, Mexico, one of the ten most populous entities in the country. It was used the Gender Equity Indicators System in Universities, generated by the University Program of Gender Studies and the National Women's Institute, which has been suggested by the National Association of Universities and Institutions of Higher Education (ANUIES), since this system allows to homogenize criteria. The population analyzed was 714 students, 43% women and 57% men, from the third, fourth and last year, of the nine careers that offers the university analyzed. A 25 questions survey was applied and their answers were analyzed using descriptive statistics. The results show that 3.3% of male students have excellent school grades. This percentage is duplicated by female students (6.6%) that have equally outstanding school grades, in spite of the fact that they have to take care of children or old people. In addition, 55% of the female students chose their career by vocation and none did considering gender issues. On the other hand, 14% of the female students defend their ideas and answers more than men, who only do it by 7%. Eighty three percent of the female students perceive that female teachers respect equally their opinions and those of their male classmates. On the other hand, male students are in some cases more aggressive, since 7.5% of women and 4.6% of men received letters or messages of unwanted sexual nature from a male student, while only 1.6% of women and 1.7% of men received this kind of message from a female student. No student was reported to contact lawyers or ask for advice from the institution to address a situation of gender inequality.

It is concluded that it is extremely important to carry out gender-equity diagnoses in universities, because if they are not performed, important aspects, triggers of risk situations for students can be overlooked.

In the analyzed university, there are not gender equity problems. However, it is suggested to strengthen the mutual respect between students and to create formal mechanisms for students to express, and the authorities to sanction, any gender inequality, no matter how small.

**Keywords:** equity, gender, women, Oaxaca.

## Resumo

No México, mais de dois milhões de estudantes, durante sua carreira escolar, ouvem os colegas ou professores dizerem que as mulheres não devem estudar, uma das várias expressões que impedem a equidade de gênero. Sob tais condições, tem sido reconhecido que as instituições de ensino superior (IES) escolhidas e indicadores desagregados que ajudam a reduzir a desigualdade ea exclusão da população feminina são necessários. O objetivo desta pesquisa foi fazer um diagnóstico da equidade de gênero em estudantes de uma IES pública para detectar situações de desigualdade entre homens e mulheres. A pesquisa foi conduzida na Universidade Tecnológica da Mixteca (UTM), localizada no estado de Oaxaca, no México, um dos dez estados mais populosos do país. Foi utilizado indicadores do sistema para a equidade de gênero nas instituições de ensino superior, gerado pelo Programa Universidade de Estudos de Gênero (PUEG) e do Instituto Nacional para a Mulher (INMUJERES), que também foi sugerido pelo Associação Nacional de Universidades e Instituições de Ensino Superior (ANUIES), uma vez que este sistema oferece a possibilidade de padronização de critérios. A população do estudo consistiu de 714 estudantes, 43% do sexo feminino e 57% do sexo masculino, terceiro, quarto e último ano das carreiras de nove rosto oferecidas pela universidade já mencionado. Uma pesquisa de 25 questões foi aplicada a elas e suas respostas foram analisadas com o uso de estatística descritiva. Os resultados mostram que 3,3% dos estudantes do sexo masculino têm uma média superior a 9,0. Esse percentual é dobrado pelas alunas, ou seja, 6,6% dos alunos têm médias igualmente salientes; e que, apesar do fato de que uma maior porcentagem destes são responsáveis por crianças ou idosos. Além disso, 55% dos alunos escolheram sua carreira por vocação e nenhum o fez considerando questões de gênero. É também digno de nota que 14% dos estudantes defendem suas idéias e respostas mais do que os homens, dos quais apenas 7%. Oitenta e três por cento dos alunos percebem que os professores respeitam suas opiniões, assim como as de seus colegas. Por outro lado, os estudantes do sexo masculino são, em alguns casos, mais agressivo, e que 7,5% das mulheres e 4,6% dos homens

recebeu indesejada de um estudante cartas ou mensagens de carácter sexual, enquanto apenas 1,6% das mulheres e 1,7 % dos homens receberam este tipo de mensagens de um aluno. Não foi relatado nenhum estudante que contactou advogados ou pediu orientação da instituição para enfrentar uma situação de desigualdade de gênero.

Concluiu-se que é estudos de diagnóstico extremamente importantes de equidade de género nas instituições de ensino superior, porque você não pode fazê-los perder importantes, como situações de detonadores de risco para aspectos alunos.

Na instituição analisada não há problemas de equidade de gênero. No entanto, sugere-se reforçar o respeito mútuo entre os estudantes e criar mecanismos formais de denúncia, e que as autoridades sancionem qualquer situação de desigualdade de gênero, por mínima que seja.

**Palavras-chave:** equidade, gênero, mulheres, Oaxaca.

**Fecha Recepción:** Diciembre 2017

**Fecha Aceptación:** Abril 2018

---

## Introducción

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) ha señalado la importancia de que las instituciones de educación superior (IES) realicen diagnósticos “sobre la condición que guarda la igualdad entre hombres y mujeres” (Ordorika, 2015, p. 14). Al detectar debilidades, las IES deben poner en práctica medidas que compensen las desventajas existentes para lograr que hombres y mujeres se desarrollen en igualdad de condiciones, con las mismas reglas y con la posibilidad de acceder a los bienes, oportunidades, recursos y recompensas (Canadian International Development Agency [CIDA], 1999, p. 25). También se ha reconocido que en las IES se requieren indicadores ordenados y desagregados que permitan la creación de políticas y mecanismos que contribuyan a disminuir la desigualdad y la exclusión de la población femenina (Sánchez y Villagómez, 2012).

Al revisar la literatura es posible notar que en el estado de Oaxaca solamente se han realizado algunos diagnósticos de equidad de género y, de entre estos pocos, la mayoría ha tenido

lugar en las IES ubicadas en la capital del estado. Al respecto, es necesario señalar que esta entidad posee un territorio amplio, de hecho, ocupa el quinto lugar a nivel nacional. Está dividido en 570 municipios, agrupados en 8 regiones, y su capital, Oaxaca de Juárez, concentra solamente 6.9 % de la población de la entidad (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2016). Si bien hay universidades en los Valles Centrales que ya cuentan con la certificación del Modelo de Equidad de Género que otorga el Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES] (Instituto Tecnológico de Oaxaca [ITO], 2014) o que han integrado una red por la equidad de género (Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca [UABJO], 2016), es necesario realizar diagnósticos de equidad de género en las IES del resto del estado.

El objetivo de esta investigación fue realizar un diagnóstico de equidad de género en los estudiantes de la Universidad Tecnológica de la Mixteca (UTM), ubicada al noroeste del estado oaxaqueño. Con este diagnóstico se espera contribuir, por un lado, a la generación de información sobre la situación que guarda la equidad de género en las IES de otras regiones del estado, y por el otro, se pretende generar información que pueda ser integrada a una base de datos a nivel estatal o nacional. Para ello, durante la realización de este estudio, se utilizó el *Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior*, creado por el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) y el INMUJERES (Buquet, Cooper y Rodríguez, 2010), el cual permite homogeneizar criterios (Ordorika, 2015, p. 14). Finalmente, se espera que los resultados permitan a la universidad analizada detectar cualquier situación de inequidad de género que pudiera estarse presentando. De igual forma, se desea fortalecer los programas de estudio y los aspectos normativos del ámbito institucional a favor de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

El instrumento utilizado fue una encuesta integrada por 25 preguntas que se aplicó a 714 estudiantes (43 % mujeres y 57 % hombres) de tercer, cuarto y último año de las nueve carreras presenciales a nivel superior que ofrece la UTM, cuyos planes curriculares tienen una duración de cinco años, divididos en diez semestres. Las encuestas se realizaron del 2 al 15 de noviembre del 2017 y las respuestas fueron analizadas con el empleo de estadística descriptiva. Las preguntas que guiaron esta investigación fueron las formuladas a continuación: ¿Por qué son importantes los diagnósticos de equidad de género en las IES? ¿Cómo es la equidad de género en las IES del estado de Oaxaca? ¿Qué metodología es conveniente utilizar para realizar diagnósticos de equidad de género? ¿Qué aspectos de equidad de género pueden ser mejorados en la universidad analizada?

Los resultados muestran que 3.3 % de los estudiantes hombres tienen promedio superior a 9.0. Este porcentaje es duplicado por las estudiantes mujeres (6.6%), a pesar de que un mayor porcentaje de estas tienen a su cargo niños o personas mayores. Además, 55 % de las estudiantes eligió su carrera por vocación y ninguna lo hizo considerando cuestiones de género. Por otra parte, 14 % de las estudiantes defienden sus ideas y respuestas más que los hombres, que solo lo hace en 7 %. Ochenta y tres por ciento de las alumnas percibe que las profesoras respetan por igual sus opiniones y las de sus compañeros. Es de resaltar que los estudiantes hombres son, en algunos casos, más agresivos, ya que 7.5 % de mujeres y 4.6 % de hombres dijeron haber recibido cartas o mensajes de naturaleza sexual no deseados provenientes de un estudiante, mientras que solamente 1.6 % de mujeres y 1.7% de hombres recibieron este tipo de mensajes de una estudiante. No se reportó ningún estudiante que contactara abogados o solicitara asesoría de la institución para enfrentar una situación de inequidad de género.

Se concluye que es sumamente importante la realización de diagnósticos de equidad de género en las IES, pues, de lo contrario, se pueden pasar por alto aspectos importantes: incluso detonadores de situaciones de riesgo para las estudiantes. Además, este tipo de diagnósticos debe ser la base para la toma de decisiones y debe guiar la creación de los mecanismos necesarios para promover la equidad de género. En la institución analizada no hay problemas de equidad de género, sin embargo, se sugiere reforzar el mutuo respeto entre estudiantes y crear mecanismos formales para que los estudiantes manifiesten, y las autoridades sancionen, cualquier situación de discriminación de género, por mínima que sea.

### **Equidad de género y la mujer en estudios de educación superior en México**

Robert Stoller utilizó por primera vez el concepto *género* en su libro *Sexo y Género*, publicado en 1968 (Duarte y García-Horta, 2016); y en la década de los años setenta este se utilizó frecuentemente. De acuerdo con Incháustegui y Ugalde (2004), el concepto *género* describe “el conjunto articulado de costumbres, valores, reglas, normas y leyes, con las cuales las sociedades regulan la formación de las subjetividades; la definición de los roles, las funciones y los estilos de vida permitidos y aceptados para mujeres y hombres” (p. 16). Stoller, desde finales de la década de los años sesenta, dejó en claro que este concepto posee un carácter socialmente construido, proveniente de las nociones de masculinidad y feminidad.

De acuerdo con el *Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo*, dirigido por Karlos Pérez de Armiño (2006), la equidad de género es la construcción cultural de la diferencia sexual, esto es, el hecho de que las diferentes conductas, actividades y funciones de las mujeres y los hombres son culturalmente construidas, más que biológicamente determinadas.

En ese sentido, la equidad de género es uno de los procesos para alcanzar la igualdad de género a partir de la creación de medidas que ayuden a equilibrar y compensar las desventajas sociales e históricas que impiden a las mujeres desarrollarse en igualdad de condiciones y con las mismas reglas del juego (CIDA, 1999).

En México, las mujeres fueron incorporándose gradualmente al ámbito de la educación superior. En la Facultad de Medicina de la Real Pontificia Universidad de México, por poner un ejemplo, por más de 250 años no tuvieron registro de alumnas mujeres; fue hasta la segunda mitad del siglo XIX que hubo algunas que egresaron del área de ciencias de la salud (Edda y Samudio, 2016). Sin embargo, a mediados del siglo XX el panorama se transformó por completo: se inició una creciente presencia de la mujer en la educación superior (Zubieta y Marrero, 2005). Para 1997, las estudiantes universitarias de esta institución, continuando el ejemplo, ya constituían 46 % del total de la población estudiantil (Zubieta y Marrero, 2005, p. 17).

Los datos anteriores dan cuenta de que en México se ha ido dando a la mujer la oportunidad de realizar estudios de educación superior y es importante señalar que debe buscarse su participación en estudios ligados a la ciencia y la tecnología. A pesar de estos evidentes avances, algunos investigadores reconocen que la educación superior se encuentra todavía influenciada por los estereotipos de género, que en algunas ocasiones adoptan formas veladas de rechazo hacia hombres o mujeres, mismas que son difíciles de identificar y de afrontar, aunque suelen influir de manera decisiva en las expectativas y trayectorias del estudiantado (Vázquez y Elston, 2006).

Por esta razón, se debe procurar que se realicen cambios en las prácticas institucionales y en las relaciones sociales, ya que, como se estableció en el informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE] (2012), la equidad de género significa darle importancia a aspectos tales como: 1) la igualdad de género, las normas sociales y políticas públicas, 2) la educación, 3) el empleo y 4) el emprendimiento. En relación con la educación, a las mujeres no se les debe limitar su participación en algunas áreas del conocimiento, a saber, la administración, la educación, la salud y el bienestar social, sino que se les debe dar la oportunidad

de que escojan entre el amplio espectro de posibilidades, según sea su voluntad, incluyendo, por supuesto, las relacionadas con la ciencia y la tecnología.

### **La importancia del diagnóstico de equidad de género en las IES**

Las universidades son espacios a los que hombres y mujeres acuden para adquirir una formación en diversos campos del conocimiento. Para lograr este objetivo de manera óptima, las IES deben atender aspectos pedagógicos, académicos y administrativos. Además, deben evaluar las relaciones entre hombres y mujeres, con el fin de garantizar que todo este proceso se desarrolle en un ambiente equitativo que le dé las mismas oportunidades a cada uno de ellos.

En México, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Valores en Juventud, en el 2012 había 7.1 millones de jóvenes de entre 12 a 29 años que no estaban ni trabajando ni estudiando. La mayor proporción de estos jóvenes (25.8 %) habitaba en los estados del sur y sureste del país (Campeche, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz y Yucatán) (Instituto Mexicano de la Juventud [IMJUVE], 2013). De entre estos jóvenes, además, 85.0 % eran mujeres. Esto evidencia el porcentaje de jóvenes mujeres en México que se encuentran realizando estudios de educación superior para prepararse en una determinada área.

Ante la pregunta de si la equidad de género es un problema superado en las universidades y si es posible describir a este tipo de organizaciones como espacios libres de estereotipos, diversos investigadores han concluido que las IES son solamente otro espacio en el que se hacen patentes las costumbres, valores, creencias y actitudes que es posible encontrar en los demás ámbitos científicos, culturales, artísticos y de convivencia que hay en cualquier sociedad (López, Viana-Orta y Sánchez-Sánchez, 2016; Fernández, Hernández y Rodríguez, 2014). Por lo tanto, se puede prever que, si entre los integrantes de una sociedad se presentan situaciones discriminatorias hacia las mujeres, en las universidades también estarían presentes estas actitudes.

No hay duda de que se debe procurar la oferta de servicios educativos con equidad de género. Y para asegurarse de que esta meta se cumpla, es muy importante realizar diagnósticos de equidad de género en las IES. La ANUIES ha atendido esta temática a través de las Redes Regionales de Estudios de Género. Entre sus acciones destaca la creación y la actividad continua de la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior (RENIES), llamada Caminos para la Equidad de Género, que en 2009 subrayó la importancia de realizar estadísticas y diagnósticos con perspectiva de género, con el fin de crear un sistema de información que concentre y permita

difundir los resultados de la condición que guarda la igualdad entre hombres y mujeres en cada institución (Ordorika, 2015, p.14).

Chan, García y Zapata (2013, p. 141) también han señalado la importancia de realizar diagnósticos de equidad de género para indicar de forma precisa la situación de exclusión que pudiera estarse presentando en las IES, a fin de poder colocar de manera óptima los recursos e impedir la generación de nuevos tipos de exclusión.

Por su parte, Sánchez y Villagómez (2012, p. 14) han señalado que una forma de iniciar con el análisis de la condición de las mujeres en las IES es realizando un diagnóstico de la situación de mujeres y hombres y analizando cómo se desarrolla el proceso educativo.

La metodología utilizada para realizar un diagnóstico de equidad de género debe permitir la detección, antes que nada, de los desequilibrios que puedan estar presentes, y así, poder visualizar y acompañar los cambios en el ordenamiento de género de las IES (Vázquez y Elston, 2006, pp. 14-15). Cabe mencionar que existen múltiples métodos e instrumentos que han sido utilizados para evaluar la equidad de género. Un ejemplo lo constituye el Índice de Equidad de Género (IEG), el cual fue creado en el 2007 por Social Watch para volver más visibles las desigualdades de género y monitorear su evolución en los diferentes países del mundo (Social Watch [SW], 2012, párr. 1). No obstante, si bien estos indicadores son útiles para llevar a cabo la evaluación por países y por regiones, incluyendo aspectos de educación y empoderamiento, no constituyen un instrumento apropiado para medir los diferentes aspectos que contribuyen a la equidad de género al interior de las IES. Otros dos ejemplos son los presentados por Ramírez (2017), quien analiza, como primer método, el Ranking de Equidad de Género en las Organizaciones Aequales, que tiene como ejes de trabajo: *a)* la estructura organizacional, *b)* la cultura organizacional, *c)* la gestión de talento y *d)* la gestión de objetivos. Esta metodología pretende generar consciencia e implementar buenas prácticas de inclusión. El segundo método presentado por Ramírez (2017) es el Modelo de Equidad de Género, desarrollado por el Banco Mundial, cuyos ejes de trabajo contemplan el análisis de los siguientes aspectos: *a)* la selección y contratación de personal, *b)* el desarrollo de carrera, *c)* el equilibrio familiar-laboral, *d)* la prevención de acoso sexual y *e)* la promoción de imágenes públicas no sexistas. Con este método se pretende realizar un diagnóstico que permita, posteriormente, la implementación de buenas prácticas para garantizar las mismas oportunidades y el éxito en el mercado laboral tanto a hombres como a mujeres. Como puede verse, estas metodologías permiten realizar una evaluación de la

equidad de género en diferentes organizaciones, pero no han sido diseñadas para ser aplicadas en las IES, pues no consideran en específico la relación de las alumnas con sus compañeros, con el personal administrativo y con el personal docente.

Por otra parte, la metodología que proponen López, Viana-Orta y Sánchez-Sánchez (2016) para recuperar las percepciones del alumnado de la Universidad de Valencia con respecto a la igualdad y la violencia de género, tiene un enfoque mixto que emplea un cuestionario-escala diseñado *ad hoc* para esta universidad. Un aspecto a favor de esta metodología es que los resultados de los cuestionarios son complementados con los resultados obtenidos a partir de grupos de discusión, que siempre permiten profundizar en el análisis de los temas centrales. Sin embargo, esta metodología, aunque es apropiada para conocer la percepción sobre la figura del profesorado universitario, lo cual es clave para lograr la igualdad entre hombres y mujeres, deja un tanto de lado el papel del personal administrativo con quien el alumnado también tiene constante interacción, pese a que claramente no sea tan importante como el que tiene el profesorado. Aunado a ello, este instrumento tampoco es conveniente para esta investigación debido a que aquí se pretende investigar no solamente el aspecto de la igualdad de género, sino también la violencia de género.

También es importante tener en cuenta que, a pesar de que parece sencillo, este tipo de situaciones no siempre son percibidas con facilidad, ya que suelen presentarse de manera indirecta, imperceptible o revestidas de neutralidad, por ello, a veces no se reconocen y mucho menos se pueden prevenir ni sancionar (López, Viana-Orta y Sánchez-Sánchez, 2016). Por lo tanto, al llevar a cabo un diagnóstico de equidad de género en las IES, es necesario abarcar aspectos que pueden presentarse como resultado tanto de la interacción entre alumnos, como de la relación entre estos, el personal administrativo y los profesores.

Es igualmente trascendental tener en consideración que las interacciones de los alumnos se encuentran influenciadas por el tipo de relación que previamente han establecido en su entorno familiar, la cual puede haberles incluso determinado a cierta actitud de desprecio o preferencia hacia hombres o mujeres. En ese sentido, son ejemplares los resultados de diversas investigaciones en las que se ha destacado que algunos aspectos, tales como la elección de la carrera, son resultado de la construcción de la identidad de los universitarios, la cual se encuentra moldeada por el ambiente o el clima académico en el que se desenvuelven los estudiantes, al igual que los comportamientos incentivados en el aula desde temprana edad (Erwin y Stewart, 1997). En otras

palabras, la identidad se va integrando con la participación de los diferentes actores que se encuentran en el entorno del estudiante, por ejemplo: profesores, compañeros y familiares (Carrasco y Sánchez, 2016, p. 137). Esto queda de manifiesto en la investigación de Kleanthous y Williams (2013), quienes probaron que existe una gran influencia paterna en la elección de determinados cursos en las jóvenes próximas a ingresar a la universidad.

Así pues, los resultados de este tipo de diagnósticos permiten detectar si las relaciones entre mujeres y hombres en una IES contribuyen a perpetuar cierto orden de género que, a su vez, puede condicionar la existencia de relaciones de dominación o subordinación. A partir de los resultados, como ya se ha mencionado, se pueden desarrollar normas, políticas y estrategias encaminadas a mitigar desigualdades institucionales (Vázquez y Elston, 2006, p. 14).

En suma, realizar diagnósticos de equidad de género permite detectar áreas de oportunidad y promueve la equidad entre mujeres y hombres; también es importante su presencia, puesto que están encaminados a cuidar de los estudiantes de nivel superior, una de las etapas educativas clave para el desarrollo económico y social de cualquier región.

Sin duda, proporcionar una educación superior con equidad de género permite el aumento del porcentaje de mujeres que egresan de las IES y que se incorporan a la fuerza laboral. Esto se reflejó en el hecho de que en el año 2000 la Población Económicamente Activa (PEA) estaba compuesta de 31 % de mujeres, mientras que para el 2017 las mujeres ya representaban 40 % de este indicador (Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral, 2017, p. 8)

Asimismo, de acuerdo con datos de la Secretaría de Educación Pública (SEP), en el ciclo educativo 2015-2016 estaban matriculados un total de 71 443 estudiantes, de los cuales 97 % se encontraba realizando estudios a nivel licenciatura, mientras que 3 % se encontraba realizando estudios a nivel posgrado. De este total de estudiantes, 51.2 % eran mujeres y 48.8 % eran hombres; 77.5 % se encontraban matriculados en universidades públicas (Sosa, 2017). De ahí la importancia de realizar diagnósticos de equidad de género y evaluar continuamente las desigualdades entre mujeres y hombres en este tipo de instituciones, así como tomar las medidas necesarias hasta lograr su erradicación, en caso de que aún esté presente.

## Método

### Diseño de la investigación

Esta investigación es de tipo cuantitativo y de alcance exploratorio descriptivo, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014).

La primera parte de la investigación estuvo enfocada en la revisión de la literatura relacionada con la importancia de los estudios de equidad de género en las IES, con el fin de encontrar una metodología apropiada para realizar un diagnóstico de equidad de género en una universidad pública específica.

Al respecto, en un estudio para analizar aspectos de equidad de género, realizado por investigadores de 17 universidades pertenecientes a la Red de Estudios de Género (REGEN) de la ANUIES (Región Sur-Sureste), Sánchez y Villagómez (2012) reconocen que hace falta contar con indicadores ordenados y desagregados por género que contribuyan a disminuir las brechas de desigualdad y exclusión de la población femenina en las instituciones de educación superior.

Además, sugieren que los indicadores para llevar a cabo un diagnóstico de equidad de género deben cumplir con tres requisitos: *a)* representar las principales dimensiones sociales en las que se expresan las desigualdades de género, *b)* ser comunes a todas las entidades y *c)* reflejar la situación actual (Sánchez y Villagómez, 2012).

Para la realización de este diagnóstico se eligió la metodología propuesta por Buquet, Cooper y Rodríguez (2010), investigadoras de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) en coordinación con el INMUJERES, ya que tanto la RENIES como la ANUIES han sugerido utilizar este sistema, conocido como el *Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior*, generado por el PUEG y el INMUJERES, como ya se mencionó líneas arriba, a fin de homogeneizar criterios (Ordorika, 2015). La meta de contar con indicadores homogéneos es un aspecto fundamental que ha sido reconocido por diversos investigadores, incluyendo a Chan, García y Zapata (2013, p. 141), quienes establecieron un proyecto de investigación entre instituciones de educación superior de la Unión Europea y de América Latina, entre cuyos resultados centrales se encontraba el homogeneizar las fuentes de datos de las IES participantes, con la finalidad de posibilitar a largo plazo la integración de propuestas para mejorar la inclusión social y la equidad de género.

### **Selección del objeto de estudio y su relevancia**

El estudio se realizó en la UTM, ubicada en la región mixteca oaxaqueña. Se seleccionó esta universidad por estar ubicada en una de las diez entidades más pobladas del país; cuenta con cuatro millones de habitantes, en donde por cada 105 mujeres hay 100 hombres (INEGI, 2015). Además, Oaxaca también destaca porque 31.6 % de los hogares tienen ancianos, una de las mayores proporciones a nivel nacional, lo que en ocasiones representa para las mujeres jóvenes de esta entidad, que se encuentran realizando estudios a nivel superior, una tarea más a la que deben contribuir (Moreno, 2017). Otro factor relevante para analizar una institución educativa ubicada en el estado de Oaxaca es que desde 2013, tanto en esta entidad como en Campeche, Chiapas, Guerrero, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz y Yucatán, 25.8 % de sus jóvenes de entre 12 y 29 años ni estudiaban ni trabajaban (IMJUVE, 2013, p.9). Además, el Índice de Desarrollo Relativo al Género (IDG) destaca que las mujeres en Oaxaca tienen un trato asimétrico que redundará en la restricción de sus libertades y en el ejercicio de sus derechos, ya que, por ejemplo, la tasa de alfabetización es de 75.88 % para las mujeres y de 86.97 % para los hombres, mientras que la tasa de matriculación (de primaria a licenciatura) es de 68.53 % para las mujeres y de 71.81 % para los hombres (INEGI, 2008, p. 10).

Por otra parte, el estado de Oaxaca está inmerso en un contexto cultural muy particular para analizar la equidad de género, un aspecto ligado a la cultura —entendiendo a esta última como un patrón de significados históricamente transmitidos, generados por el hombre, que toma en cuenta los sistemas de prácticas compartidas y de concepciones heredadas, expresados de manera simbólica, a través de los cuales, el hombre desarrolla su conocimiento y sus actitudes hacia la vida (Geertz, 1987). Por ejemplo, 73 % de los municipios de Oaxaca se rigen por el sistema de *usos y costumbres* y entre las costumbres de las mujeres se encuentra el seguir los preceptos de la religión católica, por lo que las niñas crecen acostumbradas a participar en las fiestas patronales desarrollando roles de apoyo, no de liderazgo, y también tienen la costumbre de obedecer a sus padres, quienes en la mayoría de los casos toman decisiones respecto a las actividades que deben realizar las hijas, e incluso en algunas poblaciones todavía son los padres quienes deciden con quién han de casarse sus hijas (Espinosa, Bartolo y Maceda, 2012).

Un aspecto interesante de la IES que se consideró en esta investigación es su modelo educativo, en el que tanto los estudiantes, como los profesores y el personal administrativo realizan

sus actividades en la institución a tiempo completo, lo que implica que hay una interacción continua entre sus diversos actores.

El instrumento de investigación seleccionado, por su parte, se aplicó a la población estudiantil que se encontraba cursando tercero, cuarto y último año de las nueve carreras presenciales que ofrece la IES analizada. Se eligió a este grupo de estudiantes debido a que, al tener una estancia de al menos dos años en la institución, pueden hacer una evaluación más certera sobre los aspectos que se evalúan en el instrumento de investigación.

La siguiente etapa fue la revisión de las respuestas obtenidas de la aplicación de las encuestas. Posteriormente se discutieron los resultados para concluir con algunas recomendaciones generales respecto a la metodología utilizada, la importancia de realizar diagnósticos de equidad de género y algunas acciones que podrían implementarse en esta institución para asegurar que los resultados obtenidos se mantengan, en caso de que sean adecuados, o se mejoren, si es necesario.

### **Características de la muestra**

Se aplicó el cuestionario a 714 estudiantes que cursan el tercero, cuarto y último año de las nueve carreras presenciales que ofrece la institución analizada a nivel licenciatura, donde todas las carreras tienen una duración de cinco años. Cabe destacar que no se tomó una muestra, sino que se aplicó la encuesta a todos los estudiantes de los años mencionados. La población de estudiantes analizada estuvo integrada por 43 % de mujeres y 57 % de hombres.

### **Procedimiento**

La aplicación de las encuestas se realizó del 2 al 15 de noviembre de 2017. Posteriormente se hizo un procesamiento de datos mediante estadística descriptiva para determinar los valores de diversos indicadores sobre equidad de género en el grupo de estudiantes analizado. Finalmente, se extrajeron los principales resultados para plasmarlos en este documento y posteriormente se redactaron las conclusiones y recomendaciones para la implementación de algunas acciones que podrían contribuir a mejorar los valores obtenidos en dicha población estudiantil.

## **Instrumento de investigación**

Como ya se especificó anteriormente, el instrumento utilizado fue el *Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior*, el cual estuvo integrado por 23 preguntas de opción múltiple formuladas para recopilar información relacionada con los siguientes aspectos: datos generales, carrera, si los estudiantes cuentan con una beca, si además de estudiar trabajan, si tienen hijos, qué factores han afectado la realización de sus estudios debido a la necesidad de responsabilizarse de hijos u otros familiares, motivos para estudiar la carrera, evaluación de su percepción respecto a la discriminación y la exclusión por cuestiones de género, frecuencia con la que escucharon o presenciaron comportamientos discriminatorios u ofensivos por parte de profesores o compañeros, evaluación del origen de diversas situaciones de acoso para determinar si fueron causadas por compañeros, profesores o personal directivo y las acciones tomadas de manera posterior ante la vivencia de alguna de estas situaciones.

## **Resultados**

El instrumento se aplicó a 714 estudiantes, de los cuales 43 % fueron mujeres y 57 % fueron hombres, es decir, fue mayor la proporción de hombres que la de mujeres.

En relación con la asignación de becas, 75.3 % de las mujeres y 67.6 % de los hombres cuentan con algún apoyo de este tipo. Esto muestra que es mayor la proporción de mujeres que cuentan con este beneficio, en comparación con la de los hombres.

Por otro lado, 10 % de las mujeres y 20.2 % de los hombres trabajan, es decir, aproximadamente el doble de hombres trabaja en comparación con las mujeres. Al respecto, 47 % de las mujeres que trabajan declararon que esta actividad sí dificulta sus estudios, mientras que solo 41 % de los hombres que trabajan perciben una afectación en sus estudios por esta causa.

Entre los encuestados, solo 2.0 % de mujeres y 2.4 % de hombres tienen hijos. Además, 16 % de las mujeres y 14.6 % de los hombres tienen bajo su cuidado a alguna persona. Respecto a su desempeño académico, 7 % de las mujeres y 3.4 % de los hombres tienen un promedio mayor o igual a 9.0.

También se les preguntó por la razón principal que los llevó a elegir la carrera que están cursando actualmente. Más de la mitad de los hombres y las mujeres señalaron que eligieron su carrera por vocación. Del total, 20 % seleccionó su carrera por las oportunidades de empleo que

ofrecía; en tercer lugar, indicaron que fue porque era su segunda opción (en el caso de las mujeres el porcentaje que eligió esta respuesta es mayor que el de los hombres). Es importante hacer notar que ningún estudiante señaló la opción de haber elegido la carrera por ser adecuada para su sexo.

A la pregunta de si habían sido excluidos de alguna actividad, premio o beca por cuestiones de género, solo 2 % de las mujeres y 2 % de los hombres respondieron afirmativamente. Únicamente 7 % de las mujeres señaló que considera que frecuentemente o muy frecuentemente los estudiantes defienden sus ideas y respuestas más que las estudiantes, es decir, la mayor parte de las mujeres no considera que los hombres defiendan sus ideas y respuestas más que las mujeres. Por otra parte, 14 % de los hombres señaló lo mismo con relación a este comportamiento.

También se les preguntó por una serie de comportamientos en el salón de clase o en la institución que pudieran haber observado por parte de los profesores, profesoras y estudiantes y se les pidió que calificaran cada uno de estos mediante la escala de Likert de cinco puntos, donde uno corresponde a “Nunca” y cinco a “Muy frecuentemente”. En la tabla 1 se presentan los porcentajes, desagregados por sexo, de los estudiantes que señalaron que las profesoras y profesores nunca o rara vez realizan comentarios denigrantes sobre hombres o mujeres. Como puede verse, son todos mayores a 75 %, lo que indica que un porcentaje importante de la población estudiantil percibe que los profesores no hacen comentarios denigrantes por razones de sexo.

**Tabla 1.** Porcentaje de encuestados que señalaron que el personal académico de la institución nunca o rara vez realiza comentarios que denigran a los hombres o a las mujeres

Comportamiento	Nunca o rara vez	
	Mujeres	Hombres
Comentarios denigrantes de profesores sobre las mujeres	75.7 %	77.8 %
Comentarios denigrantes de profesores sobre los hombres	89.7 %	75.3 %
Comentarios denigrantes de profesoras sobre las mujeres	90.4 %	92.9 %
Comentarios denigrantes de profesoras sobre los hombres	91.7 %	88.5 %

Fuente: Elaboración propia

La tabla 2, por su parte, muestra los porcentajes de alumnos que señalaron haber observado frecuentemente o muy frecuentemente que los profesores y profesoras toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los alumnos.

**Tabla 2.** Porcentaje de encuestados que indicaron que frecuentemente o muy frecuentemente el personal académico de la institución toma en serio las respuestas de las alumnas en igual medida que las de los alumnos

Comportamiento	Frecuentemente o muy frecuentemente	
	Mujeres	Hombres
Los profesores toman con la misma seriedad las respuestas de las alumnas que las de los alumnos	79.7%	84.9%
Las profesoras toman con la misma seriedad las respuestas de las alumnas que las de los alumnos	83.4%	82.7%

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los datos de la tabla 2, es menor el porcentaje de alumnas que señalaron haber observado frecuentemente o muy frecuentemente que los profesores toman con la misma seriedad las respuestas de los alumnos que de las alumnas, comparado con el mismo comportamiento por parte de las profesoras, es decir, entre las estudiantes es mayor la percepción de que las profesoras toman con igual seriedad las respuestas de sus alumnos, independientemente de su género. En el caso de los alumnos, esta percepción es opuesta: son más los alumnos que consideran que los profesores toman con la misma seriedad las respuestas de los estudiantes sin importar su género, comparado con los que consideran que este comportamiento se da por parte de las profesoras.

Por otra parte, al analizar situaciones incómodas que han experimentado los alumnos, 21 % de las mujeres y 15 % de los hombres señalaron haber presenciado carteles, calendarios, pantallas de computadora u otras imágenes de naturaleza sexual que los incomodaron y señalaron que estas conductas fueron causadas por parte de un estudiante hombre, mientras que solo 1.6 % de mujeres y 1.7 % de hombres señalaron haber vivido una situación de ese tipo por parte de una estudiante.

Asimismo, 38 % de mujeres y 42.9 % de hombres indicaron haber recibido piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia por parte de un compañero hombre, mientras que 40 % ciento de los hombres y 9.1 % de las mujeres indicó haber vivido esto por parte de una compañera mujer.

En ese mismo rubro, 34 % de mujeres y 30.3 % de hombres señalaron que percibieron miradas morbosas o gestos sugestivos por parte de un estudiante, lo cual les resultó molesto. En contraposición, 10.9 % de hombres y apenas 3.2 % de mujeres señalaron haber pasado por esta situación realizada por una mujer.

Con relación a las burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa, 31.7 % de las mujeres y 38.9 % de los hombres declararon haberlas recibido por parte de un estudiante, mientras que los porcentajes correspondientes a situaciones de este tipo por parte de mujeres son más bajos: 14.5 % de las mujeres y 8.0 % de los hombres respondieron esto. La respuesta anterior es interesante porque muestra que un porcentaje considerable de mujeres son incomodadas por las mismas mujeres mediante preguntas embarazosas sobre su vida sexual o amorosa.

Sobre la presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de la escuela, 6.5 % de las mujeres y 6.4 % de los hombres señalaron haberlas experimentado haciendo mención de que fueron provocadas por un estudiante. Los casos en los que este tipo de situaciones fueron provocadas por estudiantes mujeres fue de tan solo 2.2 %.

Aunado a ello, 7 % de las mujeres y 4.6 % de los hombres indicaron que recibieron cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados por parte de un estudiante, mientras que solo 1.6 % de mujeres y 1.7 % de hombres indicaron haber experimentado lo mismo por parte de una estudiante.

Respecto a roces o contacto físico no deseado, 9.7 % de las mujeres y 8.0 % de hombres declararon que han vivido este tipo de situaciones por parte de un estudiante, mientras que tan solo 5.1 % de los hombres señalaron lo mismo respecto de una estudiante. Solo una mujer indicó haber vivido esto por parte de otra estudiante.

Por otra parte, se les pidió a los estudiantes que, en caso de haber vivido una situación que ellos percibieran como de inequidad de género, indicaran si habían hecho algo al respecto. Si los dividimos por género, 79 % de las mujeres y 58 % de los hombres involucrados en alguna situación de este tipo indicaron que sí habían tomado alguna medida. En específico, 56 % de las mujeres y

39 % de los hombres se lo platicaron a un amigo o amiga, mientras que 0.5 % de las mujeres y 4 % de los hombres pidieron asesoría a un profesor. Por el contrario, 31 % de las mujeres y 42 % de los hombres se abstuvieron de realizar alguna acción al respecto. No hubo hombres o mujeres que contrataran un abogado o que solicitaran asesoría en la universidad ante esta situación.

Finalmente, de las mujeres que contestaron no haber tomado medidas ante alguna situación de inequidad de género, 68.8 % señaló que fue porque no le dio importancia, mientras que 14.1 % indicó que no sabía qué hacer. En el caso de los hombres, 74 % no le dio importancia y 5.2 % mencionó que no sabía qué hacer.

## Discusión

Como puede observarse, aunque la participación de las mujeres que se encuentran realizando estudios a nivel superior a nivel nacional ha ido en aumento, en la universidad analizada se encontró que la proporción de mujeres es 14 % menor que la de los hombres que están realizando estudios de educación a nivel superior, lo que significa que, aunque la presencia de mujeres es importante, aun se requiere tomar medidas para que esta sea mayor o igual a la de los hombres.

Los resultados de la investigación de campo confirman que muchas mujeres deciden realizar estudios de nivel superior a pesar de que sus padres les hayan dicho que no es necesario que lo hagan. Una manera de desincentivar tales acciones es no brindándoles apoyo económico para realizar sus estudios, ya que, a nivel familiar, no se considera prioritario dedicar una parte del presupuesto para apoyar a las hijas a fin de que realicen sus estudios. Afortunadamente, la institución analizada cuenta con becas de colegiatura y el porcentaje de mujeres que reciben este apoyo es 7.7 % mayor al de los estudiantes hombres. Esto confirma que, si las mujeres quieren estudiar, pueden hacerlo: en la institución analizada hay equidad en cuanto al otorgamiento de oportunidades y becas. Sin embargo, las mujeres siempre tienen la alternativa de dedicarse únicamente a realizar actividades domésticas sin ser criticadas o sancionadas en el entorno familiar.

Los resultados también dejan ver que las alumnas inscritas en la institución analizada se encuentran realizando sus estudios por convicción propia y que el género no fue una razón al momento de elegir su carrera. Además, el rendimiento de ellas es mayor que el de los hombres, ya que, como pudo verse en los resultados, el porcentaje de mujeres que tiene un promedio mayor a 9.0 fue casi el doble que el de hombres.

Por otra parte, las mujeres señalaron que no han sentido discriminación por cuestiones de género al momento de realizar alguna actividad o de recibir algún premio o beca.

Además, cuando se trata de expresar y defender libremente sus ideas en clase, las mujeres defienden sus ideas más que los hombres, según los mismos resultados.

Los estudiantes mencionaron que las profesoras y profesores son respetuosos tanto con los alumnos como con las alumnas, aunque las y los estudiantes señalaron que las profesoras son más respetuosas que los profesores.

Con relación a las situaciones incómodas por cuestiones de género, solo hubo reportes de estas causadas por los propios compañeros; no se detectó que el personal académico o administrativo estuviera involucrado. En su mayoría, las situaciones fueron provocadas por los hombres en contra de las mujeres, aunque en algunos casos se detectó que las mismas mujeres son las que incomodan a otras con comentarios embarazosos sobre su vida sexual o amorosa. Ante las situaciones de incomodidad referidas anteriormente, la mayoría de los estudiantes se limitaron a comentarlo con algún amigo o decidieron no tomar medidas al respecto. En algunos casos los estudiantes no tenían idea de qué es lo que podían hacer.

Aunque los resultados obtenidos muestran que no hay situaciones graves de inequidad por cuestiones de género, se sugiere que en la institución analizada se creen mecanismos para que los estudiantes puedan manifestar cualquier situación de este tipo a la que se enfrenten, con el fin de que las autoridades correspondientes tomen las medidas pertinentes.

Estos resultados confirman la importancia de realizar estudios de equidad de género, ya que contribuyen a crear un sistema de información que concentre y permita difundir los resultados de cada institución. Una fortaleza importante de la presente investigación es que para realizar este diagnóstico se utilizó el *Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior* que ha sido sugerido por la RENIES y la ANUIES. Los resultados obtenidos dan una descripción muy detallada de la equidad de género entre los estudiantes, debido al cuidadoso diseño del instrumento de investigación empleado. Estos resultados podrán ser comparados con los que se obtengan en otras instituciones aplicando el mismo instrumento sugerido.

Una limitación de esta investigación es que entre los resultados de este diagnóstico solo se describió la situación que prevalece en torno a la equidad de género en relación con los estudiantes, sin embargo, se considera conveniente realizar una segunda etapa que complemente estos

resultados con los extraídos del personal docente y administrativo. Esto permitirá tener una visión integral sobre la igualdad de género en la institución.

Sin duda esta investigación es importante, ya que contribuye al área de estudios de género, enriqueciendo la comprensión que actualmente se tiene respecto a esta en las IES del estado de Oaxaca, entidad caracterizada por un alto rezago educativo. Las mujeres que ingresan a una de las IES del estado y están interesadas en adquirir nuevos conocimientos, deben contar con un ambiente que les favorezca. Los resultados de esta investigación dejan claro que en el sur de México se encuentran en funcionamiento IES en las que la mujer está teniendo una creciente participación, pueden elegir su carrera libremente e incursionar en carreras relacionadas con las ciencias exactas, cuentan con un ambiente donde predomina el respeto tanto de los profesores como de los compañeros; todo lo cual está favoreciendo a que las estudiantes sean capaces de expresar sus ideas, defender sus opiniones y lograr una formación que les permita tomar puestos de alto nivel.

## **Conclusiones**

En esta investigación se puede concluir que es sumamente importante la realización de diagnósticos de equidad de género en las IES, debido a que permiten conocer de manera clara la situación de las interacciones entre estudiantes, profesores y personal administrativo, teniendo como eje rector las cuestiones de género. Esto es importante, ya que para lograr que los estudiantes tengan un desempeño adecuado, debe haber respeto entre ellos y hacia ellos, independientemente de su género, por parte de los otros actores que interactúan en el mismo espacio educativo. En caso de que se detecte alguna situación no deseable en relación con la equidad de género, se deben tomar acciones para subsanarla.

La metodología utilizada en esta investigación fue muy importante, ya que permitió conocer los principales aspectos sobre equidad de género en una IES mediante la aplicación de una encuesta que fue sencilla de contestar por los estudiantes, y que posteriormente fue analizada de manera igualmente práctica.

Las mujeres de la IES analizada tienen un gran interés en realizar estudios de educación superior, aunque no cuenten con el apoyo de una beca, y han demostrado tan buen desempeño académico como los hombres.

En los planteamientos teóricos se señala que la equidad de género no depende únicamente de la IES analizada, sino del entorno social en el que se desarrollan los estudiantes. Esto es, la percepción de la equidad de género es influida de manera importante por los antecedentes familiares y culturales de los alumnos, en los que aún se considera, en algunos casos, que el papel de proveedor de la familia es del hombre, mientras que la mujer debe limitarse a los recursos económicos que le provean sus padres o su pareja. En contraste con estos planteamientos, es interesante notar que ninguno de los estudiantes encuestados señaló haber elegido la carrera por considerarla adecuada según su género.

También es importante subrayar que 98 % de los hombres y de las mujeres no sintieron discriminación de género por participar en alguna actividad, solicitar becas o concursar por un premio. Además, los estudiantes consideraron que los profesores, hombres y mujeres, son respetuosos con los alumnos en cuestiones de género, aunque las profesoras son percibidas así por más de 90 % de los estudiantes, mientras que los profesores lo son por más de 75 %.

En ese sentido, no se reportó acoso por parte de los profesores o del personal administrativo. Respecto a los piropos o comentarios no deseados sobre la apariencia, es importante observar que fue mayor el porcentaje de los hombres, comparado con el de las mujeres, que señalaron haber pasado por esta situación a cargo de un hombre, por una diferencia de 5.3 %. Esto refleja el hecho de que los hombres tienen una marcada tendencia a interrelacionarse así entre ellos.

Con el fin de que la institución analizada continúe fomentando la equidad de género en la población estudiantil, se sugiere crear mecanismos formales para que los estudiantes manifiesten cualquier situación de desigualdad de género que enfrenten, aun cuando sea propiciada por los mismos compañeros. También es importante que de manera continua se impartan pláticas que tengan como tema central la igualdad de género, a fin de que los alumnos tomen conciencia de la importancia del respeto que debe haber entre los integrantes de la comunidad estudiantil.

## Referencias

- Buquet, A., Cooper, J. y Rodríguez, H. (2010). *Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior*. México: UNAM / INMUJERES.
- Carrasco, L. y Sánchez, M. (2016). Factores que favorecen la elección de las matemáticas como profesión entre mujeres estudiantes de la Universidad Veracruzana. *Perfiles Educativos*, 38 (151), 123-138.
- Canadian International Development Agency [CIDA]. (1999). CIDA'S Policy on Gender Equality. Canada: CIDA. Recuperado de [http://www.sice.oas.org/Genderandtrade/CIDA\\_GENDER-E\\_Policies.pdf](http://www.sice.oas.org/Genderandtrade/CIDA_GENDER-E_Policies.pdf).
- Chan, J., García, S. y Zapata, M. (2013). Inclusión social y equidad en las Instituciones de Educación Superior de América Latina. *Inclusión Social y Equidad en la Educación Superior*, 13, 129-146.
- Duarte, J. y García-Horta, J. (2016). Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *Revista CS*, 18, 107-158.
- Edda, O. y Samudio, A. (2016). El acceso de las mujeres a la educación superior. La presencia femenina en la Universidad de Los Andes. Procesos Históricos. *Revista de Historia y Ciencias Sociales*, 29, 77-101.
- Erwin, L. y Stewart, P. (1997). Gendered perspectives: a focus – group study of how undergraduate women negotiate their career aspirations. *Qualitative studies in education*, 10(2), 207 – 220.
- Espinosa, M., Bartolo, C. y Maceda, A. (2012). La cultura y los procesos de comunicación en la conformación de la identidad de la mujer de San Martín Peras, Oaxaca. En Serrano, T., Montoya, B., Jasso, P. y Moreno, A. (coords.), *La Investigación Social en México Tomo II* (pp. 1822-1834). Hidalgo, México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH).
- Fernández, C., Hernández, J. y Rodríguez, S. (2014). Género y preferencias profesionales en universitarios de estudios científico-tecnológicos. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 25(1), 78-93.
- Geertz, C. (1987). *La interpretación de las culturas*. Barcelona: Gedisa.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6.ª ed.). Perú: McGraw Hill.

- Incháustegui, T. y Ugalde, Y. (2004). *Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género*, México: Observatorio Ciudadano de Políticas de Niñez, Adolescencia y Familias, A. C., Programa de Coinversión del Instituto de las Mujeres.
- Instituto Mexicano de la Juventud [IMJUVE]. (2013). *Diagnóstico de la situación de los jóvenes en México*. México: Secretaría de Desarrollo Social.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2008). *Las mujeres en Oaxaca: Estadísticas sobre desigualdad de género y violencia contra las mujeres*. México: INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2015). *Mujeres y hombres en México*. México: INEGI. Recuperado de [http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod\\_serv/contenidos/espano/bvinegi/productos/nueva\\_estruc/702825075019.pdf](http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espano/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825075019.pdf).
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (2016). *Encuesta Nacional Sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares*. Recuperado de [http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/endireh/endireh2017\\_08.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/endireh/endireh2017_08.pdf).
- Instituto Tecnológico de Oaxaca [ITO]. (2014). *Sistema de Gestión de Equidad de Género*. Oaxaca, México: ITO. Recuperado de <http://www.itoaxaca.edu.mx/web/sgeg/organigrama.html>.
- Kleanthous, I. and Williams, J. (2013). Perceived Parental Influence and Students Dispositions to Study Mathematically-Demanding Courses in Higher Education. *Research in Mathematics Education*, 15(1), 50-69.
- López, I., Viana-Orta, M. y Sánchez-Sánchez, B. (2016). La equidad de género en el ámbito universitario: ¿un reto resuelto? *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(2), 349-362.
- Moreno, T. (7 de noviembre del 2017). No deben estudiar, dicen a 2.6 millones de mujeres. *NSS Oaxaca. Información minuto a minuto*. Recuperado de <https://www.nssoaxaca.com/2017/11/07/esperan-que-no-termine-la-ayuda-en-juchitan/>.
- Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de la Educación Superior*, 44(174), 7-17.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE]. (2012). *Cerrando las brechas de género: es hora de actuar*. Estados Unidos: OECD. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1787/9789264208582-es>.

- Pérez de Armiño, K. (Dir.) (2006). Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo. España: Hegoa / Icaria. Recuperado de <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/108>.
- Ramírez, F. (2017). Análisis de dos métodos de medición equidad de género, aplicados en Latinoamérica; beneficios que obtienen las organizaciones y empresas. *Revista de la Facultad de Ciencias Químicas*, septiembre-diciembre 2017, 7-21.
- Sánchez M. y Villagómez G. (2012). Perspectiva de género en instituciones de educación superior en la región sur-sureste de México. *Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, 19(11), 7-36.
- Social Watch (2012). *Medición de la Inequidad: El Índice de Equidad de Género*. Montevideo, Uruguay: Social Watch. Recuperado de <http://www.socialwatch.org/es/taxonomy/term/527>.
- Sosa, Y. (4 de octubre de 2017). Crece número de mujeres en universidades de Oaxaca. *NVI noticias*. Recuperado de <http://www.nvinoticias.com/nota/56387/crece-numero-de-mujeres-en-universidades-de-oaxaca>.
- Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral [SEYPL]. (2017). *Oaxaca: Información Laboral*. México: STPS.
- Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca [UABJO]. (30 de noviembre de 2016). Integran red por la equidad de género en la UABJO. *UABJO*. Recuperado de <http://www.uabjo.mx/integran-red-por-la-equidad-de-genero-en-la-uabjo>.
- Vázquez, S. and Elston, M. (2006). Gender and academic career trajectories in Spain. From gendered passion to consecration in a Sistema Endogámico? *Employee Relations*, 28(6), 588-603.
- Zubieta, J. y Marrero, P. (2005). Participación de la mujer en la educación superior y la ciencia en México. *Agricultura, Sociedad y Desarrollo*, 2(1), 15-28.

Rol de Contribución	Autor (es)
Conceptualización	Adolfo Maceda Méndez (Principal), Mónica Teresa Espinosa Espíndola (Principal), Martha Angélica Ruíz González (De apoyo)
Metodología	Mónica Teresa Espinosa Espíndola (Principal), Adolfo Maceda Méndez (Principal), Martha Angélica Ruíz González (De apoyo)
Software	No Aplica
Validación	Adolfo Maceda Méndez (Principal), Mónica Teresa Espinosa Espíndola (Principal) Martha Angélica Ruíz González (De apoyo)
Análisis Formal	Adolfo Maceda Méndez (Principal), Mónica Teresa Espinosa Espíndola (Principal) Martha Angélica Ruíz González (De apoyo)
Investigación	Mónica Teresa Espinosa Espíndola (Igual), Martha Angélica Ruíz González (Igual) Adolfo Maceda Méndez (Igual)
Recursos	Adolfo Maceda Méndez (Principal) Mónica Teresa Espinosa Espíndola (Principal) Martha Angélica Ruíz González (De apoyo)
Curación de datos	Martha Angélica Ruíz González (Igual), Adolfo Maceda Méndez (Igual) Mónica Teresa Espinosa Espíndola (Igual)
Escritura - Preparación del borrador original	Mónica Teresa Espinosa Espíndola (Principal), Adolfo Maceda Méndez (Principal) Martha Angélica Ruíz González (De apoyo)
Escritura - Revisión y edición	Adolfo Maceda Méndez (Principal), Mónica Teresa Espinosa Espíndola (Principal) Martha Angélica Ruíz González (De apoyo)
Visualización	Adolfo Maceda Méndez (Principal), Mónica Teresa Espinosa Espíndola (Principal) Martha Angélica Ruíz González (De apoyo)
Supervisión	Mónica Teresa Espinosa Espíndola (Principal), Adolfo Maceda Méndez (Principal) Martha Angélica Ruíz González (De apoyo)
Administración de Proyectos	Mónica Teresa Espinosa Espíndola (Principal), Martha Angélica Ruíz González (Principal) Adolfo Maceda Méndez (De apoyo)
Adquisición de fondos	Martha Angélica Ruíz González (Principal) Adolfo Maceda Méndez (De apoyo) Mónica Teresa Espinosa Espíndola (de apoyo)