

Discriminación o inclusión: determinación del género más afectado en la Escuela Superior de Comercio y Administración U. Santo Tomás

Isabel Alejandra Barberá Castillo
ESCA U. Santo Tomás-IPN
alebarbera 2003@yahoo.com.mx
Mercedes García Gómez
ESCA U. Santo Tomás-IPN
mechegargo@yahoo.com.mx

Eje temático: Educación y valores- Género y equidad

En este trabajo se presentan los resultados del estudio de caso que tuvo como finalidad indagar qué género se ha visto más afectado por la discriminación o inclusión sesgada entre la comunidad ESCA Santo Tomás del cual se han derivado propuestas para desarrollar estrategias de cambio que lleven a un trato igualitario, incluyente e integrador. Este estudio descriptivo se efectuó haciendo un análisis cuantitativo y cualitativo al aplicar un cuestionario que se centró en tomar en cuenta las experiencias de esta comunidad estratificando: alumnos de las carreras de: CP, LRC, LNI, docentes y administrativos en el período agosto-diciembre 2009. Del resultado nace la iniciativa de un curso virtual que permitirá la interacción de los tutores de diferentes unidades académicas, que sensibilice, capacite y permita intercambiar experiencias en el tema de valores de igualdad y equidad respondiendo en paralelo a los planteamientos del Programa Institucional De Gestión con Perspectiva de Género.

Palabras clave: Discriminación- Exclusión- Inclusión- Diversidad- Perspectiva de género- Igualdad- Equidad- integración- sensibilización-información- capacitación.

Introducción

La discriminación representa una gran amenaza y por consiguiente un desafío, pues significa una lucha contra situaciones de intolerancia a ciertas formas de ser y pensar, actitudes de menosprecio a personas y grupos de personas que poseen un rasgo físico, cultural o socialmente poco valorado. Para combatirla es necesario comprometerse con la transformación de las pautas culturales y sociales en las que se basan los prejuicios, la intolerancia y la estigmatización.

Las causas que favorecen la discriminación son históricas, como la falta de una legislación, de instituciones que aborden la problemática, la herencia cultural discriminatoria y la pobreza extrema. La conducta de la gente respecto de los grupos que le desagradan o incomodan no siempre está en proporción directa con lo que piensa o siente acerca de ellos. Todas las personas deben tener las mismas oportunidades y no deben ser objeto de discriminación siendo este el argumento base para lo que se conoce como **Equidad de Género**. Existe otro elemento en la deliberación sobre actos discriminatorios y lo constituye el análisis de las relaciones de poder. La discriminación es una conducta sistemáticamente injusta contra un grupo humano establecido y es la educación es el instrumento para extender la justicia social lo que permitirá a nuestros pueblos alcanzar mejores estándares de vida apoyándose en los principios de ética fundamentales como son los principios de solidaridad, de eficiencia, de racionalidad, de equidad, de responsabilidad y de aceptación entre otros.

El perfil de una institución ética reúne ciertas condiciones como:

- a) Contar con directivos dispuestos a comprometer recursos.
- b) Una comunicación interna rápida y precisa de la información que se genera.

Formas de Discriminación.- Entre Las formas de discriminación más comunes tenemos: la social, la laboral, la sexual, la racial, la religiosa y la ideológica. Otras consecuencias de la discriminación son el **acoso** o el **hostigamiento** lo que ocurre cuando una

persona le causa lesiones físicas o emocionales a otra y existe la intención de causar un perjuicio.

Impacto de la discriminación en el mundo.- *La discriminación a nivel mundial, no reconoce fronteras y se distribuye en gran parte de los países desarrollados y los no desarrollados. Las características de ésta, siguen diferentes contextos. Cabe resaltar que en México en el año 2001 la no discriminación se elevó a rango de derecho fundamental, otro avance lo constituye la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Tenemos como los principales mecanismos para la protección de nuestros derechos fundamentales el juicio de amparo, la acción de inconstitucionalidad, la controversia constitucional y el procedimiento ante las comisiones públicas de derechos humanos.*

Algunas acciones contra la discriminación que señala la CONAPRED son las políticas públicas en materia de discriminación de género

La igualdad implica crear los sistemas que permitan a los individuos tener las mismas oportunidades para acceder, usar y controlar derechos, recursos y beneficios.

La respuesta del IPN.- El 8 de marzo de 2007, en el Instituto Politécnico Nacional nace el **Programa Institucional de Gestión del Instituto Politécnico Nacional** con la misión de difundir, promover y asegurar la institucionalización de políticas de gestión en equidad de género y promover así la formación de una cultura de equidad, flexibilidad y aceptación sin discriminación, el programa cuenta con una página en Internet <http://www.genero.ipn.mx>.

Metodología

Preguntas de investigación:

- ¿En qué género se hace más evidente la discriminación masculina o femenina?
- ¿Cuál es el género con mayor interés en desarrollar una cultura NO DISCRIMINACIÓN en la ESCA Unidad Santo Tomás?
- ¿La comunidad de la ESCA u. Santo Tomás maneja principios de equidad DE GÉNERO al tratar con el alumnado?
- ¿Además de la no equidad que otro tipo de discriminación se presenta en mayor frecuencia en la ESCA Unidad Santo Tomás?
- ¿Cuáles son los factores sociales determinantes para que la comunidad en la ESCA Santo Tomás maneje los principios de NO DISCRIMINACION y equidad y se desarrolle una cultura ética de igualdad social?
- ¿En qué medida la comunidad está informada de las estrategias y políticas que el Instituto ha desarrollado para contribuir a la formación de una cultura de equidad, flexibilidad y aceptación sin discriminación?
- ¿Qué estrategias se sugiere implementar en la ESCA Unidad Santo Tomás para fomentar en la comunidad principios de equidad, flexibilidad y aceptación sin discriminación?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Estudiar la perspectiva y actitudes relacionadas con la discriminación de género que tiene los grupos sociales que integran la ESCA Santo Tomás.

Objetivos específicos

- Analizar el grado de discriminación de género que se presenta en la ESCA Unidad Santo Tomás

- Hallar el tipo de género que es mas discriminado en la ESCA Santo Tomás, así como el sexo que es mas incluido en esta institución
- Averiguar si el personal docente y administrativo ha recibido y otorgado un trato igualitario a todos los estudiantes
- Examinar de que otro tipo de discriminación han sido victima los miembros de la comunidad de la ESCA Unidad Santo Tomás
- Determinar si los estereotipos y prejuicios que tiene la sociedad hacia los hombres y mujeres afecta de manera determinante para que se desarrolle la discriminación de género.
- Estudiar las estrategias que el Instituto Politécnico Nacional ha desarrollado en materia de discriminación de género
- Desarrollar propuestas de acción que impulsen la perspectiva de género en la ESCA Unidad Santo Tomás como eje transversal en la educación de la comunidad.

Tipo de investigación

Estudio descriptivo que refleja el comportamiento que tiene los miembros de la comunidad de la ESCA Unidad Santo Tomás ante situaciones relacionadas a la problemática que nos interesa. Con base en los objetivos particulares se elaboraron preguntas de investigación muy generales y de las mismas se derivaron preguntas específicas que integraron el cuestionario para cada uno de los sectores señalados en la investigación: alumnos, maestros, personal administrativo y funcionarios. Se contó con dos instrumentos de opción múltiple para facilitar el análisis de los datos en base en frecuencias, uno dirigido a los alumnos subproducto de este proyecto y parte sustancial de la tesis de Licenciatura de la alumna Alicia Guillén y otro dirigido a los profesores y personal administrativo del plantel en sus dos turnos. Ambos estuvieron enfocados en el problema de la discriminación y/o la inclusión desde una perspectiva de género.

Cálculo de la Muestra. La siguiente es una fórmula derivada de la teoría de distribución de proporciones para poblaciones finitas:

$$\text{Fórmula } n = \frac{N}{\frac{E^2(N-1)}{Z^2pq} + 1}$$

Los resultados de la aplicación de la fórmula:

Tipo de población	Total población activa	Muestra calculada	Muestra encuestada
Personal administrativo	215	125	86
Funcionarios	24	22	24
Personal docente	453	154	193
TOTALES	931	301	303

Análisis de datos y discusión de resultados

Nota aclaratoria: Debido a que los anexos que contienen las tablas y gráficos de este trabajo de campo son detalladas y estratificadas los cuadros se presentan como anexo (ANEXO NO. 1 que se enviará en caso de ser necesario).

Conclusiones y propuestas

(Preguntas 1 y 2). Se encontró que **hay un alto porcentaje de la población (masculina y femenina) que se siente discriminada**. Otro porcentaje de la **población reconoce que el fenómeno se presenta (pregunta 3)**, esto indica que es **inminente poner en marcha acciones** que contribuyan a su erradicación. Así mismo existe una **parte de la población que requiere información y capacitación que sensibilice a todos incluso a las autoridades en torno a este problema**. (Pregunta 4). Los resultados con los alumnos reflejan que **los profesores tienden a ser más cuidadosos en el trato hacia los alumnos**.

De acuerdo a la pregunta 5 tanto administrativos como profesores dicen se **requiere de mayor sensibilización y capacitación en este tema por parte del sector de funcionarios para lograr un clima de respeto y trato igualitario que trascienda a la comunidad**. Los resultados en la categoría de alumnos nos dicen que **el personal administrativo requiere de información y capacitación sobre el tema**.

En cuanto al tema de discriminación de género (pregunta 6) concluimos que **la intervención de los profesores que asumen su compromiso para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje impacta el trato igualitario hacia su entorno, por lo tanto es en este sector de la población con quién es ideal iniciar las diferentes acciones y estrategias a implementar para desarrollar una cultura de equidad e igualdad en la comunidad de la ESCA unidad Santo Tomás**.

De acuerdo a la pregunta 7 **la mayoría de la población en la ESCA Santo Tomás coincide en la importancia de desarrollar una cultura de equidad en la comunidad y (pregunta 8) demanda se organicen foros sobre el tema**.

Respecto a la **Campaña de Prevención, Atención y Sanción para la Erradicación del Acoso y Hostigamiento**, es evidente que **la difusión no ha impactado en la comunidad de la ESCA como sería lo deseable**. Aún entre funcionarios hay un buen porcentaje que señala **NO conocerla (pregunta 9)**. **Habrà que enfatizar sobre las campañas implementadas por las diferentes instituciones gubernamentales y sociales con el fin de sensibilizar y generar mayor interés y participación**. En cuanto a la difusión del programa Institucional con Perspectiva de Género hacia **el interior de la escuela (pregunta 10) no se ha alcanzado a la mayoría del público meta**, esto implica el **revisar las estrategias de comunicación para lograr mayor concientización, primero de los propios funcionarios responsables de su difusión y después del resto de la población**. Por otro lado la comunidad que dice conocer el programa **tiene un buen grado de conciencia de la importancia social de generar una cultura de igualdad y equidad y de educar para propiciar el respeto a los derechos fundamentales de los seres humanos ya que la mayoría infiere que el objetivo del programa es desarrollar una cultura de equidad de género**. El resto de la población concluye que las funciones del programa **son todas las que se enlistan y son el objetivo principal de este programa (pregunta 11)**. **Cabe mencionar que en el caso de la categoría de alumnos existe una tendencia a mostrar interés por la formación y educación sobre el tema, de acuerdo a los resultados obtenidos**.

Aunque la mayoría de la población respondió que **no hay discriminación en la ESCA (pregunta 12)**, **es importante considerar los casos que se sobre todo las opiniones que señalan discriminación de tipo laboral**.

Con respecto a la pregunta 13 **Se converge en la necesidad de capacitación en los temas relacionados a la igualdad y la equidad de género en vías de desarrollar una cultura organizacional que les permita una vida más justa, flexible y equitativa**.

Propuesta Final.- Es evidente que la comunidad demanda desarrollar estrategias como foros de discusión, conferencias, obras de teatro, entrevistas con expertos y cursos de capacitación a través de los cuales estos temas se revisen permanentemente con el propósito de solucionar posibles conflictos dentro de la comunidad de la escuela para Así mismo se

considera conveniente la creación de módulos de atención e información en las distintas unidades académicas y demás instalaciones del IPN. A partir de lo anterior surge la idea de desarrollar e implementar un curso virtual que permitirá la interacción de tutores de distintas Unidades Académicas, quienes además de capacitarse e intercambiar experiencias en el tema de valores de igualdad y equidad participando darán respuesta a los planteamientos del Programa Institucional De Gestión con Perspectiva de Género, estrategia que da origen a un nuevo proyecto para este año 2010.

Referencias

- Allport, W. G. (1962). *El prejuicio en acción, en La naturaleza del prejuicio*. Buenos Aires: Eudeba.
- Bobbio, N. (1993) *Igualdad y la libertad*. Barcelona: Paidós.
- Ferrajoli, L. (1002). *Derechos y garantías. La ley del más débil*. Madrid: Trotta.
- Latapí, P. (1998). *¿Educación para la tolerancia?* México: Asociación Mexicana para las Naciones Unidas.
- Nikken, P. (1994). *El concepto de derechos humanos. Estudios básicos de derechos humanos*. San José, Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Olvera, A.; et al. (2004). *Nuestros Valores para la democracia. Construyamos la democracia que queremos*. México: Instituto Nacional de Educación para los Adultos.
- Rodríguez Zepeda, J. (2004) *La discriminación un enfoque estructural*. México D.F.: Educación 2001
- Villoro, L. (1995). *La igualdad y diferencia: un dilema político*, México: Básica.
- Hoy*. Temas de Hoy. Mensual, España, Vol. 10, Núm. 52, 1994.
- Informe general de la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación*. Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación. Anual, México D.F. 2001.
- Sarre, María. *La declaración universal de los derechos humanos*. Milenio Diario. México D. F. Vol. 5, Núm. 26, 9 de diciembre de 2000, p. 46.
- Fernández, S. (1993). *Apuntes para el diseño y desarrollo de talleres de capacitación con perspectiva de género*. Argentina: Programa de Fortalecimiento Institucional y Capacitación Dirigido a las Oficinas Provinciales de la Mujer.
- Guzmán, V. (1994). *El género en la planificación social*, México: Maruja
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2001). *Acciones para erradicar la violencia intrafamiliar y contra las mujeres. Leyes y convenciones*. México: INMUJERES.
- Fondo de Población de las Naciones Unidas. (2000). *Estado de la Población Mundial 2000. Vivir Juntos en familia*
- Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos. (2001) *Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006* México: Presidencia de la República
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. *Informe sobre Desarrollo Humano 2000*. México: Mundi-Prensa.
- Organismos Relacionados: COMISIÓN CIUDADANA DE ESTUDIOS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, 2004 CONAPRED, México D.F.