



FORMATO DE PONENCIA DE EXPERIENCIAS INNOVADORAS

I. Datos	
Título de la Ponencia:	Tranversalización de la perspectiva de género en la Universidad Autónoma de Tamaulipas
Área Temática:	2. Género y Educación.
Eje Temático:	Programas o proyectos que promuevan una cultura de equidad que mejore la convivencia y eviten violencia, discriminación e inequidad en la sociedad en las Instituciones Educación Superior.

Autor (res):

Grado Académico	Nombre (s)	Apellido Paterno	Apellido Materno
Doctorado	Josefina	Guzmán	Acuña
	Teléfono:	Correo Electrónico:	
	834-31-8-17-23 Ext.2312	jguzman@uat.edu.mx	
Grado Académico	Nombre (s)	Apellido Paterno	Apellido Materno
Maestría	Narciso	Mascorro	Barrón
	Teléfono:	Correo Electrónico:	
	834-31-8-17-23 Ext.2312	narciso_mascorro@hotmail.com	
Grado Académico	Nombre (s)	Apellido Paterno	Apellido Materno
Licenciatura	Ana María	Martínez	Bocanegra
	Teléfono:	Correo Electrónico:	
	834-31-8-17-23 Ext.2312	ana_mtz_b@hotmail.com	

Institución de procedencia :	Universidad Autónoma de Tamaulipas
------------------------------	------------------------------------

I.- Resumen

Desde una perspectiva internacional la presencia femenina en las universidades a través del tiempo ha sido proporcionalmente inferior al índice masculino, aunado a ello los obstáculos previsibles para las mujeres dentro de la vida universitaria son un factor

del
5-7
de Octubre
2011



preocupante que conlleva a un desafío latente a resolver por la Universidad.

La discriminación salarial, la segregación, las barreras culturales y el clima “frío” por género, deben erradicarse y así, no volver a ser parte de la vida cotidiana de las mujeres que se encuentran inmersas en el ámbito universitario.

La presente comunicación describe la propuesta de un proyecto de desarrollo al interior de la Universidad Autónoma de Tamaulipas con objetivos propios y metas específicas que fomente prácticas igualitarias y justas en cuestiones de género dentro de la misma.

Abstrac

From an international perspective the presence of women in universities through the years has been proportionately less than the male rate, coupled with this predictable obstacles for women in university life is a worrying factor that leads to a latent challenge to solve the University.

Wage discrimination, segregation, cultural barriers and climate "cold" by gender, and thus must be eradicated, not to be part of the daily lives of women who are immersed in the university.

This communication describes a proposed development project within the Universidad Autonoma de Tamaulipas with its own objectives and specific goals to promote equal and fair practices in gender issues within it

II.- Palabras claves

Palabras Clave: Mujeres, Equidad, Universidades, Profesión.

Keywords: Women, Equity, Universities, Profession.

III.- Estructura del trabajo

a) Introducción

El clima frío: inequidades de las mujeres en las universidades

La academia mundialmente es un espacio eminentemente masculino. Los indicadores mundiales marcan grandes diferencias entre la presencia de las mujeres y de hombres en

del
5-7
de Octubre
2011



los ámbitos universitarios. (Berrios, 2007) “En Europa la profesión académica todavía está dominada de forma muy clara por el género masculino y la mujer se encuentra muy poco representada en el nivel correspondiente a los catedráticos: aproximadamente una cuarta parte del personal académico de las universidades en Austria, Bélgica, Francia, Alemania, Irlanda y los Países Bajos son mujeres. Las proporciones son un poco superiores, es decir, cerca de un tercio, en los restantes países europeos. En concreto, la proporción de académicos femeninos entre los catedráticos es muy baja en todos los países europeos: en Austria, Bélgica, Alemania, Irlanda, los Países Bajos, España, Suecia y el Reino Unido la proporción de catedráticas es inferior al 10% del total de la categoría de catedráticos. Esta proporción tan sólo es un poco superior en el resto de países. Finalmente, donde la mujer se encuentra mejor representada en esta categoría es en Finlandia, donde equivale a un 15%, y en Francia” (Pedró, 2002). Rocío Grediaga (1999) explica la baja presencia de mujeres en el mundo académico universitario como un aspecto cultural derivado del acceso de las mujeres a los estudios de nivel superior.

Las mujeres académicas en su vida profesional enfrentan obstáculos y dificultades específicas, que obedecen tanto a factores intrínsecos de los modelos y prácticas característicos de las instituciones científicas, como a condicionantes socioculturales que limitan el pleno desarrollo del conjunto de las mujeres, entre los que resaltan la persistencia de la delegación de los tradicionales roles domésticos y de cuidado familiar. Como resultado, persisten situaciones de discriminación salarial y laboral, que se expresan en su desempeño en tareas y cargos de menor jerarquía, y en que su presencia es minoritaria en los niveles de decisión (UNESCO, 1998)

En el caso de México “La profesión académica en México en el nivel superior es un sector en el que la participación de las mujeres ha sido significativamente inferior a la de los hombres, aunque en los últimos 25 años ha tenido un incremento sostenido. Antes de 1970 su presencia era de 8.5%, en los doce años siguientes se incrementó en más del doble la cantidad, alcanzando en 1982 hasta 19.3%. Durante la década de los ochenta el crecimiento se mantuvo sin grandes cambios, ya que para 1989 se registraba 20.5%. Los



datos de la encuesta aplicada por Gil Antón en 1992 reportan 32% de mujeres dentro del personal académico (Gil, 1997) y el dato más reciente de 1995 reportado por Grediaga (1999) muestra otro incremento importante de casi 15 puntos porcentuales, llegando a 35.5% de la planta académica” (Osorio, 2005)

La academia, como muchas otras organizaciones e instituciones de la sociedad, es milenariamente masculina. Los hombres crecen juntos, juegan, aprenden y compiten juntos. Comparten cierto lenguaje, tradiciones y opiniones. Las mujeres quedan fuera de este círculo y tienden más a trabajar solas sin el apoyo de sus profesores. (Frank, 1995).

Respecto al tipo de inequidades que existen en el ámbito laboral para las mujeres en instituciones de ES, según la UNESCO se pueden distinguir los siguientes: ausencia de condiciones facilitadoras, escalas de salario discriminatorias, productividad académica (publicaciones), políticas de selección de personal, segregación, barreras culturales y estructurales y clima “frío” para las mujeres en las universidades (UNESCO, 2002).

Siendo la profesión académica un ámbito, en el confluyen diferentes disciplinas, es también un grupo cerrado que siempre ha sido estratificada y jerárquica, la habilidad de participar en el sistema permanece controlada por una élite de científicos de varias disciplinas, las universidades se han vuelto un sistema de castas en donde los profesores de tiempo completo ocupan la posición más alta, los salarios están basados más en la antigüedad que en el desempeño; (Altbach,1997) Si a ese hecho la agregamos que ese sistema de casta es mayoritariamente masculino y que las tribus académicas son masculinas en la definición de Becher (2001). Entonces las condiciones para las mujeres investigadoras y profesoras de las universidades su permanencia, promoción, crecimiento puede ser más complicado que para los hombres.

Para evitar estas inequidades ha sido necesario adoptar políticas institucionales que apoyen por un lado a las mujeres como trabajadoras tanto en las áreas administrativas como en el trabajo académico y que impacten a la población universitaria femenina que contrario a lo que pasa con el campo laboral universitario, las estudiantes son ya mayoría en la generalidad de las universidades del país. Estas políticas deben de llevar una visión

del
5-7
de Octubre
2011



de transversalización de manera que la visión de género se establezca en todos los niveles.

El término transversalización deriva del término en inglés *mainstreaming*, que significa pensar que cada institución tiene una corriente principal (*main stream*), ubicada en el área o tema que domina. En español se refiere a que la perspectiva de equidad de género atraviese todo el proceso de las políticas públicas, tanto en el espacio como en el tiempo. Esto significa que la institución incorporará este enfoque desde el momento de la concepción de las políticas hasta el momento de la implementación y evaluación de las mismas. Implica además, que cada área de una institución apuntalará en su quehacer los principios de igualdad, no discriminación y equidad, y no se limitará sólo a un espacio aislado especializado en género y/o mujeres. Lo transversal toca todos los espacios de la institución, y dado que implica una revisión total de la dinámica institucional, aspira a insertar políticas encaminadas a la igualdad de género en los aspectos estratégicos que aseguren su permanencia en el resto del proceso. (Pérez, Reyes, 2009).

Es preciso, por tanto, que esta perspectiva permee el trabajo cotidiano que se realiza al interior de la institución, pues es en virtud de ella, la propia institución, tanto como los sujetos genéricos que la conforman, se cuestionan y se transforman. Al realizar políticas de equidad de género hacia afuera, las situaciones de desigualdad estructural al interior de la institución se visibilizan y forman.

La Universidad Autónoma de Tamaulipas a través del Programa de Fortalecimiento Institucional, (PIFI) presento un proyecto sobre Transversalización de la perspectiva de género al interior de la universidad, y cuyo proyecto se describirá a lo largo de este trabajo.

b) Desarrollo del tema

Autoevaluación de la perspectiva de género en la UAT

El panorama actual de La Universidad Autónoma de Tamaulipas en cuanto a la participación de las mujeres se presenta de la siguiente manera: la UAT tiene



actualmente una matrícula total de 41,986 estudiantes de los tres niveles, posgrado, licenciatura, técnico superior y bachillerato, de los cuáles un 52.31% corresponde a mujeres con un total de 21,963 y la matrícula masculina es de un 47.69% con un total de 20,023 estudiantes. Del total de profesores de tiempo completo las mujeres representan el 34.8% mientras que un 65.2% son hombres. De este total solamente el 38% de mujeres participan en algún CA y 62% del total de los profesores que colaboran en un CA son hombres. Del total de PTC con grado de doctor, el 28% son mujeres y el 72% son hombres. Lo que indica mayores niveles de habilitación entre los hombres que entre las mujeres. Con grado de maestría el mayor porcentaje lo llevan los hombres siendo un 58% y las mujeres un 42%. Sin embargo de los 193 PTC que aun tienen grado de licenciatura solo un 20% corresponde a las mujeres y un 80% son hombres.

Siendo una universidad en donde la presencia femenina forma parte fundamental tanto de sus estudiantes mujeres como de sus profesoras y personal administrativo, la política de género ha estado de presente aunque no de manera formal. Por ejemplo, el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional UAT 2006 -2010, señalaba en el punto tres, el compromiso de la Universidad Autónoma de Tamaulipas con la equidad de género asentando *“Prevalece una voluntad institucional para promover políticas públicas de equidad de género y compromiso de eliminar todas las formas de exclusión, segregación laboral y discriminación salarial, presentes en el mundo del trabajo.”*

En base a lo anterior, existen algunos estudios aislados sobre temas de mujeres, algunos centrados sobre las académicas, la incorporación a los mercados laborales y algunos otros sobre violencia en el aula, o violencia contra la mujer, la mayor parte de estos estudios están a nivel de tesis de grado tanto de posgrado como de licenciatura. Y ha tenido poca difusión institucional.

La existencia de materiales de sensibilización o que promuevan la prevención y atención de la violencia contra mujeres y hombres, institucionales no existen, los que se difunden provienen de organismos no universitarios que realizan campañas a la población en general sobre la violencia doméstica y de género.



La legislación y normatividad universitaria no contiene ningún elemento indicativo a la equidad y la justicia de género

Fortalezas

Una de las fortalezas radica en el crecimiento constante de la incorporación de las mujeres a la vida universitaria, una evolución en el porcentaje de profesoras de tiempo completo de 1992 al 2007, ha habido un aumento en el número de mujeres con tiempo completo y aunque los hombres ocupan mayoritariamente las plazas de tiempo completo, el incremento de casi 5 puntos porcentuales de mujeres con tiempo completo es significativo en cuanto a las políticas de equidad de género. Estos datos permiten estar arriba de la media nacional en cuanto a contratación de mujeres como PTC.

Problemas

Si bien en la UAT ha prevalecido la voluntad de trabajar la equidad de género y ha desarrollado acciones, éstas se encuentran como hechos aislados y no emanan de una política formal de acciones afirmativas a favor de la equidad de género.

No existe un proyecto institucional con objetivos propios y metas específicas que fomente prácticas igualitarias y justas.

Siendo las mujeres pilares fundamentales de toda la actividad de la universidad, no existe una política institucional que permita y garantice el respeto a los derechos fundamentales como lo son: la no discriminación, la igualdad, el respeto a las garantías establecidas en las leyes constitucionales y estatales. Y aunque la universidad respeta estos derechos y los ejerce, éstos no están establecidos en la legislación universitaria como instrumentos legales que los garanticen. Por esta razón es fundamental que para iniciar una política de transversalización de la perspectiva de género en la institución, se debe de comenzar con una revisión minuciosa de la legislación universitaria actual para integrar los preceptos de equidad de género, así como actualizarla en los aspectos que promuevan y garanticen la igualdad de géneros.

Traspasar de la voluntad a la acción en cuanto a la equidad de género es uno de los principales retos de ésta institución y esto sólo podrá llevarse a cabo a través de la



transversalización de la política de género en todos los niveles de la universidad.

Objetivo General

Establecer una política transversal con perspectiva de género desde la administración central de la universidad para construir los mecanismos que permitirán garantizar la incorporación de la PG en cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en la universidad.

Objetivos específicos

1. Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, en el marco de la legislación universitaria.

Orientaciones del proyecto

Bajo los lineamientos del Programa de Mejoramiento al profesorado (PIFI) se aprobaron en una primera etapa dos acciones específicas:

- 1.1 Contar con un documento regulatorio específico para garantizar la equidad de género y particularmente el respeto a los derechos humanos y la justicia de las mujeres
- 1.2 Difusión y sensibilización de la situación actual e importancia de la equidad de género dentro de la comunidad universitaria.

En lo que respecta al documento regulatorio se le está haciendo una revisión al estatuto orgánico de la universidad, y se presentará una propuesta a la asamblea universitaria para su aprobación.

La campaña de difusión se ha centrado en tres elementos fundamentales, tratando de que todos los actores universitarios estén incluidos. Estudiantes hombres y mujeres; profesoras y profesores; y el personal administrativo en general.

La campaña tiene un elemento prioritario: Respeto entre todos los actores sin importar género, religión, identidad, raza ni apariencia. (Ver gráfico 1)



Gráfico 1

Esquema de elementos para la campaña de difusión



Para garantizar la igualdad y el respeto a los derechos humanos fundamentales de las personas, la campaña se concentra en romper mitos sobre los hombres y las mujeres en los y las estudiantes. Tanto en profesores y profesoras, como en trabajadores y trabajadoras administrativas de todos los niveles, la campaña se concentra en garantizar igualdad de trato a hombres y mujeres, así mismo en valorar y reconocer la importancia de las profesoras e investigadoras en la construcción del quehacer universitario.

La campaña comprenderá: posters, pendones, calcomanías, mensajes en internet, radio UAT y televisión universitaria. La difusión comprende las 23 facultades, oficinas administrativas, centro de investigación y todos los espacios universitarios.

La campaña arrancará en una primera etapa en el mes de agosto del 2011 y comprenderá a diciembre del mismo año, esperando que en ese lapso de tiempo se apruebe vía asamblea universitaria los cambios al estatuto orgánico de la universidad.



c) Conclusiones

Tradicionalmente la academia ha sido un espacio masculino, las inequidades pasan desapercibidas pero no por eso dejan de ser situaciones inequitativas para las mujeres en las instituciones de educación superior. Es un error asumir que los prejuicios de género y la discriminación requieren una consciencia de ideología de género o conscientemente discriminar contra la mujer. De hecho, algunos estudios han demostrado que los comportamientos sexistas, los prejuicios de género y la discriminación ocurren sin creencias conscientes o tentativa consciente de discriminar. (Meyer, 2005)

Mientras que las mujeres han tenido avances importantes en igualdad de género, todavía hacen frente a muchos desafíos. Un área donde hombres y mujeres han tenido avances pero todavía tiene desafíos significativos, es vida de la universidad. La universidad, como la institución socialmente reconocida como la generadora del conocimiento y de la verdad, debe de contar con los mecanismos suficientes para evitar todas las formas de discriminación.

Las universidades mexicanas pueden comenzar a dar un cambio que tendrá un efecto profundo en la sociedad. Como educadores, creemos que la base de los cambios puede provenir de la educación. Pero para que la escuela sea transmisora de la equidad es necesario que cambie la cultura que transmite, tanto en su forma escrita y oral como en los valores y prácticas que circulan a través del sistema educativo y que no son tan patentes a simple vista. De tal forma, para que este cambio se dé es necesario un cambio vertical; de arriba hacia abajo.

Los apoyos económicos a través de recursos exclusivos para proyectos de género ha sido resultado de trabajo cercano de organismos no gubernamentales, con legisladores y legisladoras que han destinado recursos para estos proyectos. Esto representa un logro muy importante, por un lado, el reconocimiento de la necesidad de incorporar la equidad de género al interior de las universidades del país. Y por el otro, la importancia de establecer estrategias que garanticen la equidad de hombres y mujeres desde el plano universitario.



Sin embargo, todavía queda mucho por hacer, muchos estereotipos que romper y muchos paradigmas por cambiar. El camino de la equidad de género en las universidades, apenas comienza.

d) Propuestas

- Establecer una política transversal con perspectiva de género en la Universidad.
- Involucrar a directivos, académicos, administrativos y estudiantes en una cultura de no discriminación por género.
- Apoyos económicos a través de recursos exclusivos para proyectos de género.

e) Referencias bibliográficas (formato APA)

Altbach, Philip G. (1977) *Comparative Perspectives on the Academic Profession*. New York: Praeger

Becher, Tony [2001]. Tribus y territorios académicos. La indagación intelectual y las culturas de las disciplinas. España, Editorial Gedisa.

Osorio Madrid Raúl. (2005) Las mujeres investigadoras en educación; sus logros y retos. Revista *La Ventana*, Núm. 21 / 2005 pp 143 -186

Frank Fox, Mary. (1995) "Women and Higher Education: Gender Difference in the Status of Students and Schools", in "Women: a Feminist Perspective". Fifth Edition. Edit. Jo Freeman. Editorial Mayfiel. USA.

Gil, M. (1997) "La Profesión Académica en América Latina: ¿Mito o Realidad?" Texto inicial para la Mesa de LASA97, México, 1997. Consultado en página web, <http://lasa.international.pitt.edu/lasa97/qilanton.pdf>

Grediaga, R. (1999) "Profesión académica, disciplinas y organizaciones. Procesos de socialización académica y sus efectos en las actividades y resultados de los académicos mexicanos". ANUIES, Colección Biblioteca de la Educación Superior. Serie Investigaciones, México, 1999

Berrios Paulina. (2007) "Análisis Sobre Las Profesoras Universitarias." Revista *Calidad de la Educación*, N°. 26, 2007, pags. 37-53 Consejo Superior de Educación Chile

Kamau Njoki M. (1998) "Reconceptualizing Chilly Climate: Minority Faculty in North American Academe". People of Color in Predominantly White Institutions Third Annual National Conference. Consultado en Línea en Diciembre 2008 en <http://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=pocpwi3>

del
5-7
de Octubre
2011



Pérez Fragoso, Lucía y Emilia Reyez Zúñiga. *Transversalización de la Perspectiva de Equidad de Género*. México, D.F.: Equidad de Género. Ciudadanía, trabajo y Familia, A.C./Comunidad Económica Europea, 2009.

UNESCO (1998). “Women and Higher Education: Issues and Perspectives”. Conferencia de UNESCO en París. Agosto, 1998.

UNESCO (2002) “Women and management in higher education. A good practice handbook”. París

UNESCO (2006) “Women in science: Under-represented and under-measured “ UIS Bulletin on Science and Technology Statistics Issue No. 3, November 2006. En línea.