

DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN (FCA) DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA (UACH)

Área de investigación: Estudios de género en las organizaciones

Pedro Javier Martínez Ramos

Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Autónoma de Chihuahua
México
corredor42195@hotmail.com

Hilda Cecilia Escobedo Cisneros

Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Autónoma de Chihuahua
México
ic_em_3@hotmail.com

Myrna Isela García Bencomo

Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Autónoma de Chihuahua
México

XX
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA





DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN (FCA) DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA (UACH)

Resumen

Una investigación fue planteada con los objetivos de elaborar un diagnóstico y evaluar el grado de violencia (psicológica, física, patrimonial, económica y sexual) en el ámbito comunitario, institucional, laboral/docente y familiar, en el que participaron hombres y mujeres del personal administrativo, docente y estudiantes de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Se desarrolló un estudio empírico, basado en una encuesta, que se aplicó a una muestra representativa 1031 participantes, aplicando un instrumento desarrollado por los investigadores para la medición de comportamientos, actitudes y pensamientos hacia la equidad y violencia de género. Se encontraron altos niveles de violencia hacia las mujeres, solo por mencionar un ejemplo, en el ámbito institucional, las mujeres participantes percibieron violencia patrimonial (93%), económica (44%) y psicológica (60%), se lograron los objetivos planteados y se concluyó, que si bien se ha avanzado en todos los ámbitos en el propósito de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como con leyes y normatividad para garantizarles una vida libre de violencia y no discriminación, aún falta mucho por hacer.

Palabras clave: Igualdad, Equidad de Género, Violencia de Género.

Abstract

An investigation was developed with the objectives of producing a diagnosis and assess the degree of violence (psychological, physical, patrimonial, economic and sexual) at Community level, institutional, occupational / educational and family, with the participation of men and women staff administrative, teachers and students of the Faculty of Accounting and Administration of the the Autonomous University of Chihuahua. An empirical study based on a survey, which was applied to a representative sample of 1031 participants, using an instrument developed by researchers to measure behaviors, attitudes and thoughts towards equity and gender violence was developed. High levels of violence against women were found, just to mention one example, at the institutional level, women participants perceived financial abuse (93%), economic (44%) and psychological (60%), the objectives were achieved and it was concluded that although progress has been made in all areas in order to prevent, punish and eradicate violence against women, as well as laws and regulations to guarantee a life free from violence and discrimination, much remains to be done.

Keywords: Equality, Gender Equality, Gender Violence.



Introducción

En la mayoría de las instituciones académicas, se suele pensar que existe cierta neutralidad en política de género, sin embargo en la práctica mucho se difiere; algunas evidencias pueden ser; la baja proporción de mujeres en puestos de decisión en las estructuras de la administración de las universidades, el acoso sexual, laboral y la discriminación abierta o encubierta en contra de las mujeres.

De acuerdo a investigadoras de la UNAM-PUEG (Programa Universitario de Estudios de Género), dentro las universidades, la discusión acerca de género se volvió una cuestión conflictiva hacia finales del siglo pasado, cuando empezó a tomar dimensiones internacionales. Uno de sus antecedentes más conocidos es la “querrela Summers”, ocurrida en enero de 2005, cuando el líder de la prestigiosa universidad Harvard, Lawrence Summers, trato de explicar en un discurso público porque había tan pocas mujeres con nombramientos definitivos en las áreas de ciencias e ingeniería en las universidades de Estados Unidos, esto como preámbulo para buscar alternativas de solución a esta situación, en suma sostuvo hipótesis como que, el tiempo que dedican las mujeres al trabajo es menor que el que dedican los hombres y, que existen pequeñas diferencias en desempeño que hacen a las mujeres menos competitivas en ciencias, dichas declaraciones desataron la polémica y provocaron el rechazo de la comunidad académica. (Buquet, Cooper, Mingo, & Moreno, 2013). La parte más complicada de todo este debate se encuentra en comprender y aplicar las razones por las cuales surgen y se mantienen situaciones inequitativas y de marginación en el personal académico, administrativo y estudiantil.

Es por ello que el problema que ocupa a la presente investigación, trata de abarcar no solo el impacto social, sino también cultural y económico. En las Instituciones de Educación Superior (IES), el desafío más importante del siglo XXI es comprender, que antes de hablar de equidad primero hay que evaluar si en realidad existe dentro de las universidades. En FCA de la UACH, como parte del compromiso de una institución socialmente responsable, se ha iniciado un proceso de transversalidad de la equidad de género, que implica como primer paso realizar un diagnóstico de los comportamientos, actitudes y pensamientos de los y las universitarias hacia la igualdad, equidad de género y violencia, que permita a la administración definir y proponer rumbos adecuados, para propiciar un entorno que facilite igualdad de oportunidades a todas y todos los integrantes de la comunidad universitaria. Los estudios de género en las universidades no son nuevos, pero si escasos. Los principales referentes son hechos por universidades y centros de investigación ubicados en el centro del país. Y ante la creciente toma de conciencia de la sociedad actual y, en particular de las mujeres, en todos los ámbitos, se impone la necesidad de estudiar cuál es la situación que prevalece en la FCA de la UACH; diagnosticar y evaluar, para llevar a la práctica reformas estructurales que la igualdad implica.





Con el fin de conseguir lo propuesto en la presente investigación, se procedió en la primera parte, a describir un marco teórico que permita identificar la evolución del concepto de estudio. A continuación se hace referencia a la metodología empleada para llevar a cabo este estudio. Se presentan los resultados de la investigación, así como la discusión de los mismos. Finalmente, se destacan las conclusiones.

Revision de Literatura

A mediados de los años setenta surge en el mundo el enfoque de género como producto de la acción social y la reflexión teórica y metodológica de grupos de mujeres ante las enormes e injustas asimetrías que se observan y documentan entre hombres y mujeres en función de su sexo (Lamas M. , 2013). A escala mundial el debate sobre la equidad de género y el respeto a los derechos humanos de las mujeres comenzó a ocupar un lugar prioritario a partir de la celebración de la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en México en el año de 1975. A la celebración de ésta siguieron otras tres Conferencias: Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995), la más importante.

Hoy en día, la imperiosa necesidad de atender este tema y solucionar los graves problemas que todavía aquejan a las mujeres a nivel global queda expresada en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2002), entre los cuales destaca justamente el objetivo de promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer (Organización de las Naciones Unidas, S/F).

Es evidente que los esfuerzos que se han dado en favor del desarrollo de la mujer a través de mecanismos institucionales, no han sido suficientes para modificar la condición de desigualdad. En términos de inclusión social de las mujeres, hay dos terribles fenómenos que atentan contra la vida y la dignidad de las mujeres, la violencia y la pobreza. Ambos fenómenos inhiben el desarrollo de las mujeres, sumiéndolas en una posición de franca desigualdad y discriminación. Estos problemas y el gran reto que significa erradicarlos dan muestra de la complejidad del asunto (Entel , 2002).

Los estudios de género, los cuales incluyen desde la concepción más general de la teoría de género y la perspectiva de género hasta problemas más específicos como la situación política, económica y social de la mujer, han sido abordados en su mayoría por académicas provenientes del movimiento feminista y/o especialistas en temas de derechos humanos, democracia y desarrollo. Asimismo, diversas organizaciones internacionales han contribuido amplia y sistemáticamente a la investigación y el análisis del enfoque de género, destacando la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en cuyo seno además de haberse suscrito documentos a favor de los derechos humanos, en general, y de los derechos de la mujer, en particular, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) y la Convención sobre la Eliminación



de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979). En el caso particular de la promoción y defensa de los derechos de la mujer, se encuentran también a escala mundial organismos como el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) (Organización de las Naciones Unidas, S/F).

En América Latina, dos de las instituciones que más han contribuido y difundido la aplicación de la perspectiva de género para lograr un desarrollo más integral en los países latinoamericanos han sido: la Organización de Estados Americanos (OEA) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (García, 2010).



Así, a partir de los instrumentos internacionales y de los estudios derivados de estas organizaciones se ha creado un cuerpo de conceptos, propuestas, ideas y argumentos que han llegado a formar un marco teórico y conceptual sobre el tema de género y han sido la base de cambios fundamentales en el mundo.

En 1974, el Estado mexicano integró en el artículo 4º de la Constitución la igualdad de hombres y mujeres ante la ley, la que también está referida en el artículo 15 Ter de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Desde 2006, existe la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, cuyo objeto, es proponer lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. En dicho ordenamiento se establece la creación de tres instrumentos de gobierno que permitan la implementación y el seguimiento de la igualdad entre mujeres y hombres: el Sistema y el Programa Nacionales para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como la observancia al cumplimiento de los mismos, que está a cargo de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Esta Ley se apoya en los principios de igualdad, la no discriminación, la equidad y todos los contenidos en la Constitución de nuestro país. La política nacional, normada por la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, buscará el fortalecimiento en seis ejes temáticos: 1) igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica nacional; 2) igualdad en la participación y representación política equilibrada; 3) igualdad en el acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales; 4) igualdad en la vida civil; 5) derecho a la eliminación de estereotipos; y 6) derecho a la información y a la participación social (Alcantara & Navarrete, 2014).



Además existe otra ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en 2007, que marca la pauta para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, en la ley se clasifican los tipos de violencia de manera clara,





estas son: física, sexual, patrimonial, económica y psicológica; también se presentan los ámbitos más comunes, donde se presenta la violencia contra las mujeres, siendo estos: el familiar; el laboral y docente; en la comunidad y en las instituciones (Camara de diputados LXII Legislatura).

Dado el marco normativo delineado en México, En los últimos tiempos ha tomado el debate acerca de la importancia de incorporar la perspectiva de género en las instituciones de educación superior, sin duda alguna la Universidad Nacional Autónoma de México ha destacado en este tema y a través su Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG), la Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados y el INMUJERES, convoca en el 2009 a la constitución de la Reunión Nacional de Universidades Públicas. Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior (RENIES) (Universidad Nacional Autónoma de México, S/F).



Es adecuado mencionar que dado el contexto, las IES tienen el reto de promover condiciones de mayor igualdad entre mujeres y hombres, esto requiere sostener y fortalecer, de manera simultánea, las tres vertientes de la transversalidad de la perspectiva de género. Por supuesto, la institucionalización y fortalecimiento de los estudios de género que permita producir un conocimiento crítico y de vanguardia ante diversas problemáticas sociales. También la transversalidad de la perspectiva de género en los currículos universitarios que permita formar a las y los jóvenes de las nuevas generaciones con un perfil más completo e integral al incluir en sus conocimientos y futura práctica profesional las herramientas de la perspectiva de género. Pero además de producir conocimiento y transmitirlo, las universidades deben promover la igualdad de género al interior de sus comunidades. Esto significa impulsar acciones, programas y políticas institucionales diseñadas específicamente para generar cambios positivos en las relaciones de género, y no apostar a cambios inerciales que llevarían, sin duda, mucho más tiempo de lo deseado.



Planteamiento del Problema

La igualdad es un concepto analizado frecuentemente, que ha generado algunas conclusiones generales, como que para las mujeres es mucho más difícil, que para los varones, equilibrar y conciliar las esferas familiar y profesional. Todo indica que problemas identificados en diferentes informes de universidades, como Harvard, Barcelona, Madrid, Cambridge, Oxford, Berlín, entre muchas otras, se pueden extender para todas las mujeres profesionales, y que su situación de inequidad presenta efectos acumulativos y dañinos en su productividad. Para poder tipificar con mayor precisión estas desigualdades, es necesario estudiar los casos individuales que examinen los conflictos, los cuales pueden diferir en cada situación. En los estudios de género existe una preocupación constante en relación a la detección de rechazo o violencia en las universidades. Se observan como tendencias dispersas, pero alimentadas por cuestiones preconcebidas, pero que sin embargo, están presentes y determinan la participación femenina en las IES. Una de estas tendencias, estudiada como





“violencia de género”, se trata como un fenómeno poco reconocido, incluso por las mismas mujeres que la padecen. En muchas investigaciones, se demuestra que las universidades no están aisladas de los problemas sociales que las rodean. Para poder comprender qué es lo que se sucede hacia el interior de nuestras instituciones, es necesario conocer lo que sucede hacia su interior. La cultura institucional que se refleja a partir de usos, espaciales, lingüísticos y muchos otros, donde se establece lo que es aceptable, adquiridos a través del tiempo y repetición. Estos usos que se reproducen sin pensar, tanto al interior, como al exterior.



Existe una amplia bibliografía que refiere el problema de violencia de género, dentro de los más reconocidos se encuentra el proyecto de Violencia de género en las universidades españolas (2006-2008), (Valls, 2008), otra es el estudio hecho en la Universidad de Antioquia (Fernández, Hernández, & Fernández, 2013). Donde se encontró una prevalencia del modelo patriarcal. En otro estudio de Catherine Hill y Elena Silva, donde encuestaron a estudiantes de licenciatura, y se encontró que la mayoría de las víctimas de una situación violenta, más del 90%, no reportan los incidentes de acoso u hostigamiento y el principal motivo es que consideran su experiencia, como poco seria, que no es para tanto (Hill & Silva, 2005).



En el ámbito de la investigación, según cifras de la UNESCO (2011), la participación femenina continua siendo baja, aunque hay quien intente explicar esto, debido a la tardía incorporación de las mujeres al ámbito universitario. Sin embargo, hay datos que demuestran que esta situación no explica por sí misma esta desigualdad (Buquet, Cooper, Mingo, & Moreno, 2013).

A raíz de todo lo ya expuesto, se desprende la necesidad de generar un diagnóstico sobre igualdad y violencia de género en la FCA de la UACH, debido a que no existe un referente que pueda ser utilizado para generar acciones que promuevan una institución justa y equitativa que proporcione un ambiente en donde se promueva la igualdad y la no discriminación.

Objetivo general:

Elaborar el diagnóstico sobre equidad y violencia de género en la FCA de la UACH, que permita identificar el grado de violencia (psicológica, física, patrimonial, económica y sexual) en los ámbitos en los que se presenta: comunitario, institucional, laboral/docente y familiar. El mencionado diagnóstico será efectuado con la participación de los hombres y mujeres del personal administrativo, docente y estudiantes de la FCA de la UACH.

Hipótesis

En la facultad de Contaduría y Administración de la universidad autónoma de chihuahua, las y los universitarios perciben que están más expuestos a la





violencia Psicológica, esto aplica en el ámbito comunitario, institucional, laboral/docente y familiar.

Metodología

El trabajo se llevó a cabo en la FCA de la UACH, situada en la ciudad de Chihuahua, inicio en el mes de enero y concluyó en el mes de agosto del 2014, el diseño de la investigación fue No Experimental Transeccional Exploratorio Descriptivo. No hubo manipulación de variables, se llevó a cabo en periodo determinado y se orientó a la descripción de la variable en estudio. La presente investigación fue diseñada, levantada, procesada y analizada por el comité de Equidad de Género de la UACH, conformado por investigadoras (es) y directivas (os) de la institución e investigadoras del Instituto Municipal de las Mujeres de Chihuahua y El Centro de Intervención en Crisis Alma Calma, A.C. y pretende contribuir de manera significativa a la generación de información sustantiva para medir la frecuencia de la violencia de género que viven las mujeres universitarias.

Población, unidad de análisis y marco muestral:

El muestreo, el tamaño y la selección de la muestra se llevaron a cabo de la siguiente manera: En primer lugar, la población objetivo se integró de tres componentes: las y los Estudiantes, de licenciatura y posgrado que al menos hayan cursado el primer semestre. Las y los maestros y el personal administrativo que haya tenido al menos una antigüedad de 3 años al momento de la ejecución del estudio.

Para cada uno de las poblaciones objetivo se consideró un muestro probabilístico aleatorio simple. Se realizó la estratificación de cada componente considerando el sexo. El tamaño de muestra dependió de su tamaño poblacional. Aplicando la fórmula se tiene los resultados observados en la tabla 1.

Tabla 1. Tamaño de muestra para cada estrato en el Diagnóstico de Comportamientos, Actitudes y Pensamientos hacia la Equidad y violencia de género de la FCA de la UACH.

| Población | Mujeres | Hombres | Total de la muestra |
|--------------------------|------------|------------|---------------------|
| Estudiantes Licenciatura | 230 | 166 | 396 |
| Estudiantes Posgrado | 194 | 209 | 403 |
| Docentes | 63 | 102 | 165 |
| Administrativos | 37 | 30 | 67 |
| TOTAL | 524 | 507 | 1031 |

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Dirección Académica, UACH.





Variable e indicadores:

Las variables evaluadas fueron equidad y violencia de género. En el caso de violencia, se valuó bajo cinco tipos de violencia y fueron: Psicológica, económica, patrimonial, física y sexual. Los contextos o ámbitos que se consideraron para esta medición fueron: Comunitaria, institucional, laboral docente y familiar.

Instrumento de medición:

El instrumento de medición utilizado fue el Cuestionario de Comportamientos, Actitudes y Pensamientos hacia la equidad y violencia de género (CCAPHEyVG), que fue diseñado en el 2014, por investigadores de la UACH (Pedro Martínez, Hilda Escobedo y Margarita Guerrero), el Instituto Municipal de la mujer (Mercedes Fernández) y el centro de intervención en crisis Alma Calma (Verónica Terrazas), tomando como base la ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia (Inmujeres, 2013) y la encuesta sobre la situación de hombres y mujeres en la UNAM (PUEG-UNAM, 2011). El cuestionario abarca la violencia a la que pueden estar expuestas las mujeres por tipo y ámbito.

La validez del instrumento elaborado, se deriva de adecuar los contenidos abordados en las preguntas a las principales teorías y propuestas de investigadores relevantes en la temática (validez de contenido).

En relación a esta investigación, el estadístico evaluado fue la frecuencia, que permitió evaluar las variables de la investigación. El estadístico de frecuencia es el más elemental, mide la proporción de mujeres que han sufrido, por lo menos una vez, alguna forma de violencia.

Resultados

Para efectos de esta investigación el estadístico que se utilizó para la presentación de resultados fue la frecuencia relativa y porcentajes, que permitió valorar o describir el nivel de violencia y tipo de violencia, en el ámbito universitario. A continuación, se presentan los estadísticos de violencia de género construidos a partir de los resultados de la encuesta de Comportamientos, Actitudes y Pensamientos hacia la Equidad y violencia de género (CCAPHEyVG), estos son datos, de acuerdo a la estructura del cuestionario.

Datos sociodemográficos de la población entrevistada

Algunos datos sociodemográficos muy interesantes, son mostrados a continuación.





Tabla 2. Edad y Antigüedad de los trabajadores (as) de la FCA de la UACH.

| | Mujeres | | | Hombres | | | Total |
|----------------------|---------------|------|------------|---------------|------|------------|-------|
| | Participantes | Edad | Antigüedad | Participantes | Edad | Antigüedad | |
| Docentes | 63 | 49 | 17 | 102 | 64 | 23 | 165 |
| Administrativos (as) | 37 | 39 | 9 | 30 | 34 | 5 | 67 |
| Total | 100 | 44 | 13 | 132 | 49 | 14 | 232 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos

Como se puede observar en la tabla 2, la edad promedio de las mujeres administrativas es de 39 años, la antigüedad es de 9 años; para los hombres administrativos la edad promedio fue de 34 años y la antigüedad de 5 años. Los docentes, para las maestras que participaron la edad promedio fue de 49 años y la antigüedad de 17 años; para los maestros el resultado fue superior, ya que la edad promedio fue de 64 años y la antigüedad fue de 23 años.

Con relación a los y las estudiantes de licenciatura, la información obtenida arrojó que la edad promedio de los y las estudiantes de licenciatura fue de 19.5 años, la calificación promedio de las estudiantes fue de 8.6 para las estudiantes y de 8.2 para los estudiantes.

Tabla 3. Edad y Calificación promedio de las y los Estudiantes de la FCA de la UACH.

| | Mujeres | | | Hombres | | | Total |
|--------------|---------------|------|-----------------------|---------------|------|-----------------------|-------|
| | Participantes | Edad | Calificación Promedio | Participantes | Edad | Calificación Promedio | |
| Estudiantes | | | | | | | |
| Licenciatura | 230 | 19 | 8.6 | 166 | 20 | 8.2 | 396 |
| Posgrado | 194 | 36 | 9.1 | 209 | 28 | 8 | 403 |
| Total | 424 | | | 375 | | | 799 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos

Con respecto a los y las estudiantes de posgrado, la información obtenida arrojó que la edad promedio de los y las estudiantes fue de 32 años, la calificación promedio de las estudiantes fue de 9.1 y de 8.0 para los estudiantes.

En la tabla 4 se puede observar el estado civil de las y los trabajadores administrativos, como se muestra un poco menos de la mitad de las trabajadoras está casada (48%); mientras que el 63% de los trabajadores están legalmente unidos; en ambos casos un cuarto de esta población permanece soltera; un poco más del doble del porcentaje de mujeres está divorciada con respecto a los divorciados hombres. Por su parte, en lo que a los docentes se refiere, es visible entre otras cosas, que son más los hombres que permanecen casados (72%) que las mujeres (56%), así como también son más las mujeres solteras (25%) y divorciadas (12%) con respecto a los hombres. Este resultado es congruente con lo que sucede en el norte de México, donde hay un incremento de las disoluciones voluntarias del matrimonio, relacionadas con variables como:



mayor nivel de urbanización, la edad de la mujer a la primera unión y la escolaridad femenina. Es de esperarse que este fenómeno se conforme dado el alto nivel académico de las maestras de la institución analizada (Palomar, 2005).

Tabla 4. Estado civil de las y los trabajadores administrativos y Docentes de la FCA de la UACH.

| | Trabajadores administrativos en % | | | | | Trabajadores Docentes en % | | | | |
|---------|-----------------------------------|-------------|------------|----------------|-------------|----------------------------|-------------|------------|----------------|-------------|
| | Alguna vez unido (a) | Soltero (a) | Casado (a) | Divorciado (a) | Unión libre | Alguna vez unido (a) | Soltero (a) | Casado (a) | Divorciado (a) | Unión libre |
| Mujeres | 6 | 24 | 48 | 11 | 10 | 3 | 25 | 56 | 12 | 4 |
| Hombres | 2 | 25 | 63 | 5 | 6 | 1 | 19 | 72 | 6 | 2 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos



En la tabla 5 se muestra el estado civil de las y los estudiantes que participaron en la encuesta, como se puede observar en su gran mayoría los y las estudiantes permanecen solteros, el 4% de las estudiantes han estado unidas o son divorciadas, mientras que solo se observa que el 2% de los estudiantes han tenido esas condiciones. Mientras que el 3 % de las y los estudiantes viven en unión libre.

Tabla 5. Estado civil de las y los estudiantes de la FCA de la UACH.

| | Alguna vez unido (a) | Soltero (a) | Casado (a) | Divorciado (a) | Unión libre |
|---------|----------------------|-------------|------------|----------------|-------------|
| Mujeres | 3 | 86 | 8 | 1 | 3 |
| Hombres | 1 | 92 | 4 | 1 | 3 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos

Datos generales sobre el Conocimiento, Comportamientos, Actitudes y Pensamientos hacia la Equidad y violencia de género en el ámbito universitario

Es muy importante transparentar los paradigmas generales que subyacen en la cultura institucional hacia la equidad de género. A continuación se muestran algunos de los datos generales obtenidos del diagnóstico.

El desconocimiento de la normatividad en materia de equidad de género, así como de las guías generales de que hacer y a quien acudir en caso de algún incidente de violencia, es uno de los principales obstáculos a vencer cuando se tiene la intención de adquirir el enfoque de género. Los resultados de la percepción que los participantes en la encuesta tienen de sus conocimientos en materia de normatividad en género son presentados en la tabla 6.





Tabla 6. Conocimiento en materia de equidad de género: ley, institución encargada en materia de equidad y a quien acudir en caso de violencia, por estrato.

| | ADMINISTRATIVOS | | | | DOCENTES | | | | ESTUDIANTES | | | |
|---|-----------------|----|------|----|----------|----|------|----|-------------|----|------|----|
| | Si % | | No % | | Si % | | No % | | Si % | | No % | |
| | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H |
| Conozco la ley o normatividad a nivel estatal o municipal en materia de equidad de género. | 26 | 21 | 74 | 79 | 26 | 32 | 74 | 68 | 29 | 23 | 71 | 77 |
| Sé a qué institución o dependencia en el Estado está encargada de dirigir la política pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres. | 43 | 38 | 57 | 62 | 46 | 50 | 54 | 50 | 36 | 33 | 64 | 67 |
| Sé a dónde acudir en caso de vivir algún tipo de violencia. | 70 | 68 | 30 | 32 | 74 | 74 | 26 | 26 | 68 | 68 | 32 | 32 |

M = MUJERES; H = HOMBRES

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos

Como se puede observar en la tabla 6, en conocimiento de la ley solo el 23% de las y los administrativos la conoce, el 77% restante la desconoce; en relación con los docentes el 29% solamente conoce la ley, esta es un área de oportunidad interesante ya que los académicos son los agentes de cambio institucionales y el nivel de desconocimiento no permite, en este caso generarlo; por supuesto que el nivel de conocimiento de la ley de los y las estudiantes es del 26%, lo que permite inferir que hay mucho que hacer en materia de entrenamiento.

El conocimiento de la instancia encargada de dirigir la política pública en materia de igualdad entre hombres y mujeres no fue mejor, solo el 40% del personal administrativo, el 48% de los docentes y el 34% de los estudiantes fueron capaces de identificar este organismo.

Con relación a si hay conocimiento de que hacer en caso de algún incidente de violencia el resultado fue más alentador, ya que el 69% de las y los administrativos, el 74% de los docentes y 68% de los y las estudiantes, expresaron que efectivamente sabían cuál era el protocolo existente. Una de las preocupaciones en general de los investigadores de la presente es si ¿En Chihuahua se respetan los derechos de las mujeres?, la percepción de los representantes de la comunidad universitaria está plasmada en la Tabla 7.





Tabla 7. ¿En Chihuahua se respetan los derechos de las mujeres?

| | | Si | A veces | Rara Vez | No |
|---------|-----------------|----|---------|----------|----|
| Mujeres | Promedio | 21 | 55 | 9 | 15 |
| | Administrativas | 21 | 47 | 9 | 23 |
| | Docentes | 20 | 54 | 11 | 15 |
| | Estudiantes | 21 | 64 | 8 | 7 |
| Hombres | Promedio | 35 | 48 | 8 | 9 |
| | Administrativos | 35 | 44 | 10 | 11 |
| | Docentes | 35 | 47 | 6 | 12 |
| | Estudiantes | 37 | 52 | 7 | 4 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos

La quinta parte de las participantes opinaron que si son respetados sus derechos, el resto opino que a veces, rara vez y que no; las estudiantes son las que menos perciben, que no son respetados sus derechos; mientras tanto los hombres, un poco más de un tercio de la población percibe que si son respetados los derechos de las mujeres, las otras dos terceras partes respondieron que a veces, rara vez y que no; de nuevo los estudiantes fueron los que menos percibieron que no. Esto coincide bien con lo que sucede en general en México, así como en la mayoría de los países de Latinoamérica, no se respetan los derechos humanos de las mujeres, pese que hay leyes para garantizarlos, ni existe un empoderamiento real de la mujer. La violencia generalizada ha hecho que México, se encuentre entre uno de los peores países del G20 para ser mujer (Romero, 2013).

Resultado del Indicador de Violencia de Género

En esta sección se presenta el estadístico de frecuencia de violencia de género construido a partir de los resultados de la encuesta aplicada. De acuerdo con lo descrito anteriormente este parametro es presentado por ámbito y tipo de violencia.

Como se puede observar en la tabla 8, con respecto a la violencia psicológica, el ámbito más violento es el institucional, donde las mujeres son las que más violencia perciben (60%), en el ámbito laboral docente las mujeres coinciden en su percepción de violencia psicológica (45%), en el ámbito familiar las mujeres con 23% perciben más este tipo de violencia. En el ámbito comunitario, fueron los hombres los que más violencia Psicológica percibieron dado que uno de cada dos contestaron que sí.



Tabla 8. Porcentaje de los diferentes tipos de violencia en los ámbitos investigados percibida por las y los universitarios

| Tipo | Participantes | Ámbito / Frecuencia | | | | Promedio de violencia percibido |
|-------------|---------------|---------------------|----------|---------------|------------------|---------------------------------|
| | | Comunitario | Familiar | Institucional | Laboral /Docente | |
| Psicológica | Mujeres | 30% | 23% | 60% | 45% | 41% |
| | Hombres | 51% | 21% | 58% | 40% | |
| Física | Mujeres | 39% | 6% | | 5% | 16% |
| | Hombres | 37% | 5% | | 5% | |
| Patrimonial | Mujeres | | 18% | 93% | 12% | 42% |
| | Hombres | | 17% | 95% | 15% | |
| Económica | Mujeres | | 21% | 44% | | 30% |
| | Hombres | | 18% | 36% | | |
| Sexual | Mujeres | | 10% | | 13% | 8% |
| | Hombres | | 4% | | 7% | |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos

Con respecto a la violencia física, el ámbito que merece más atención es el comunitario, tanto las como los universitarios percibieron un entorno complicado (Arriba del 37%). El ámbito familiar y laboral docente en términos generales es percibido con menor violencia física por las y los universitarios.

También se puede observar la violencia patrimonial, la cual se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer las necesidades de quien es objeto de la misma, por lo que el ámbito institucional, es muy propicio generarla, como se observa el 93% de las mujeres y el 95% de los hombres la perciben, en el ámbito familiar 18% de las mujeres opinaron que perciben este tipo de violencia, siendo las administrativas quienes más están expuestas. En el ámbito laboral las mujeres 12% perciben este tipo de violencia y destaca que son los hombres los que en promedio más perciben este tipo de violencia 15%.

Es posible visibilizar también la violencia económica, cuya principal manifestación es a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de las percepciones, destacándose esta en el ámbito institucional, donde el 44% de las mujeres y el 36% de los hombres perciben este tipo de violencia, en el





ámbito familiar 21% de las mujeres opinaron que perciben este tipo de violencia, siendo de nuevo las administrativas quienes más están expuestas. Otro dato interesante que se puede destacar son los resultados de la percepción de violencia sexual, en el ámbito familiar el 10% de las mujeres percibieron este tipo de violencia, los hombres son los que menos expuestos están en este ámbito, con un 4%; con respecto al ámbito laboral / docente las mujeres, con un 13%, expresaron percibir que trabajan en un ambiente en el que se percibe el acoso sexual, el 7% de los hombres también percibió de esta forma siendo los estudiantes los más expuestos.

Los resultados analizados permitieron comprobar que el tipo de violencia que más perciben los y las universitarios es la patrimonial, seguido si de la violencia psicológica, la económica, la física y finalmente la sexual. Esto permite tener elementos para rechazar el supuesto principal de la presente investigación.

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación, queda claro, que si bien se ha avanzado en todos los ámbitos en el propósito de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como con leyes y normatividad para garantizarles una vida libre de violencia y no discriminación, aún falta mucho por hacer. Buscar alternativas institucionales, para cambiar los viejos prejuicios y estereotipos, que predominan en los y las universitarias constituye una prioridad impostergable, este diagnóstico es un paso necesario, que es parte del proceso de transversalidad de la perspectiva de género que está realizando la FCA y la propia UACH.

Conclusiones

La participación de los hombres y de las mujeres en un plano de igualdad, es un elemento decisivo del desarrollo duradero y un símbolo del grado de madurez política de las organizaciones y sociedades. En la presente investigación fueron presentados los resultados sobre los comportamientos, actitudes y pensamientos hacia la equidad y violencia de género en la FCA de la UACH, que aporta contribuciones muy relevantes, sobre la necesidad de combatir creencias y actitudes sexistas, que se presentan en el ámbito comunitario, familiar, institucional y laboral/docente, que promueven la violencia de género, así como la existencia de estereotipos y roles de género que sustentan relaciones de poder inequitativas, que favorecen el dominio del hombre sobre la mujer, que obstaculizan la búsqueda de la calidad, el aprendizaje y la innovación en la educación en las IES y el atraso de la sociedad en general.

Si queremos crear economías más fuertes, lograr los objetivos de desarrollo y sostenibilidad convenidos internacionalmente y mejorar la calidad de vida de las mujeres, las familias y las comunidades, es fundamental empoderar a las mujeres para que participen plenamente en todos los sectores. Por esto, es muy claro que la visión institucional en la FCA de la UACH, es la de fortalecer las capacidades institucionales en equidad de género, con el fin de consolidar programas académicos y procesos de formación e investigación, es por esto, que se está trabajando, desde agosto de 2013, en la transversalidad de la





perspectiva de género, la cual es una acción necesaria, que sin duda resultara en un mayor acceso y participación de la mujer en la institución y constituye un paso necesario, para avanzar frente a la desigualdad.

En el ámbito de la educación superior en México, el marco de referencia para lograr la transversalidad de la equidad de género, ha sido delineado principalmente por el Programa Universitario de Equidad de Género (PUEG), de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), en colaboración también con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES); los cuales en distintos foros han realizado acuerdos, en la que las universidades e IES, se comprometen a seguir directrices, en materia de equidad de género (De Garay & Del Valle, 2012): legislación, igualdad de oportunidades, conciliación de la vida profesional y la vida familiar, estadísticas de género y diagnósticos con perspectivas de género, lenguaje, Sensibilización a la comunidad universitaria, estudios de género en la educación superior, combate a la violencia de género en el ámbito laboral y escolar.



El proceso de implementación del enfoque de género en la FCA de la UACH, está avanzando, los datos obtenidos en la presente investigación han impulsado una serie de estrategias, que de cierto conducirán a la disminución o eliminación de comportamientos, actitudes y pensamientos que fomentan la inequidad y la violencia de género.



El hecho de visibilizar un problema como el reflejado a través del presente informe, compromete a la institución a asumir una posición, que impulse la equidad de género, que reconozca su lugar de vanguardia actual, asumiendo políticas universitarias con perspectiva de género, creando mecanismos en las diferentes instancias administrativas y académicas, que se encarguen de vigilar y promover la equidad de género a todos los niveles y que articulen las estrategias planteadas. Se proyecta, sin duda un reto enorme, no solo para la FCA de la UACH, sino para todas la IES, que les implica, cruzar fronteras, abordar la diferencia y asumir el compromiso de promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer.

Finalmente, se debe puntualizar, que la perspectiva de género es muy amplia y compleja, implica que los que deseen abordarla, deben hacerlo con flexibilidad y apertura. El papel de las IES, que impulsan el tema, es integrar este campo del conocimiento a sus funciones sustantivas: la investigación, la docencia, la extensión de la cultura y hacer las transformaciones necesarias hacia su interior para promover relaciones más igualitarias entre los integrantes de estas comunidades y provocar así un efecto multiplicador que trascienda las fronteras universitarias y alcance los distintos ámbitos de la sociedad. En la FCA de la UACH se ha iniciado el proceso y seguramente esto repercutirá en hacer de ella una institución socialmente responsable, que contribuye a mejorar el nivel de desarrollo humano de la sociedad Chihuahuense.



Bibliografía

- Alcantara, A., & Navarrete, Z. (2014). Inclusión, Equidad y Cohesión Social en las Políticas de Educación Superior en México. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 19(60), 213-239.
- Buquet, A., Cooper, J. A., Mingo, A., & Moreno, H. (2013). *Intrusas en la universidad*. D.F, México: UNAM, PUEG.
- Camara de diputados LXII Legislatura. (s.f.). *Leyes federales de México*. Obtenido de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- De Garay, A., & Del Valle, G. (2012). Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, III(6), 3-30.
- Entel, R. (2002). *Mujeres en Situación de Violencia Familiar*. Dallas: Espacio.
- Fernández, S., Hernández, G. E., & Fernández, R. E. (2013). *Violencia de género, también en la vida universitaria*. Obtenido de UdeA Noticias: http://www.udea.edu.co/portal/page/portal/bActualidad/Principal_UdeA/UdeANoticias/Vida/Violencia%20de%20g%C3%A9nero%20en%20la%20vida%20universitaria
- García, E. (2010). *Agendas legislativas y parlamentarias para el desarrollo de los derechos de las mujeres en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Hill, C., & Silva, E. (2005). *Drawing the Line: Sexual Harassment on Campus*. Washington: AAUW Educational Foundation.
- Inmujeres. (15 de 1 de 2013). *Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia*. Obtenido de <http://www.inmujeres.gob.mx/inmujeres/images/stories/normateca/legislacion2014/lgamvlp.pdf>
- Lamas, M. (2013). *El Género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Miguel Angel Porrua.
- Organización de las Naciones Unidas. (S/F). *Naciones Unidas Centro de Información*. Obtenido de <http://www.cinu.org.mx/temas/mujer.htm>
- Organización de las Naciones Unidas. (S/F). *Objetivos de desarrollo del milenio y mas alla del 2015*. Obtenido de <http://www.un.org/es/millenniumgoals/>
- Palomar, C. (2005). La política de Género en la Educación Superior. *La Ventana*, 3(21), 7-43.
- PUEG-UNAM. (2011). *Encuesta sobre la situación de mujeres y hombres en la UNAM (CU) 2009-2010*. Obtenido de <http://www.pueg.unam.mx/images/equidad/investigacion/eiencuadmi.pdf>
- Romero, L. (16 de 04 de 2013). *esglobal*. Obtenido de Los peores países del G20 para ser mujer: <http://www.esglobal.org/los-peores-paises-del-g20-para-ser-mujer/>
- Universidad Nacional Autónoma de México. (S/F). *RENIES punto de encuentro, Declaratoria*. Obtenido de <http://equidad.pueg.unam.mx/declaratoria>





Valls, R. (2008). Obtenido de Observatorio violencia:
http://www.observatorioviolencia.org/upload_images/File/DOC1237989967_ABSTRACT_Valls_exp50_05.pdf

