

Igualdad de género en el trabajo: caso de la Escuela Superior de Cómputo (ESCOM) del Instituto Politécnico Nacional (IPN)

Gender equality at work. Case of the Higher School of Computing (ESCOM) of the National Polytechnic Institute (IPN)

Igualdade de gênero no ambiente de trabalho: caso da Escola Superior de Computação (ESCOM) do Instituto Politécnico Nacional (IPN)

Miguel Lohman Mayorga

Universidad Nacional Autónoma de México, México

miguel.lohman@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-4956-6668>

Virginia Medina Mejía

Instituto Politécnico Nacional, Escuela Superior de Cómputo, México

vmedinamejia@yahoo.com.mx

<https://orcid.org/0000-0002-9152-7419>

Ukranio Coronilla Contreras

Instituto Politécnico Nacional, Escuela Superior de Cómputo, México

ukraniocc@yahoo.com

<https://orcid.org/0000-0003-4466-9219>

Resumen

El objetivo de este trabajo fue identificar las pautas de comportamiento de los profesores en el ámbito laboral de acuerdo con su género, así como precisar los estereotipos culturales que se atribuyen a cada persona por el hecho de pertenecer a determinado sexo. Para ello, se analizó cómo la división sexual del trabajo sigue manifestándose en la actualidad y se ve reflejada dentro de la Escuela Superior de Cómputo (ESCOM). Los sujetos de estudio fueron 20 profesoras y 42 profesores de dicha institución. El instrumento usado para la recolección de los datos fue el cuestionario. Los resultados demuestran que existen algunas actitudes discriminatorias entre los

participantes, por lo que se deben llevar a cabo acciones que contribuyan a la sensibilización de la comunidad universitaria.

Palabras clave: discriminación, equidad de género, estereotipos culturales.

Abstract

The objective of this work was to identify the patterns of behavior of teachers in the workplace according to their gender, as well as to specify the cultural stereotypes attributed to each person by the fact of belonging to a certain sex. For this, it was analyzed how the sexual division of labor continues to manifest itself today and is reflected within the Higher School of Computing (ESCOM). The study subjects were 20 teachers and 42 professors of said institution. The instrument used to collect the data was the questionnaire. The results show that there are some discriminatory attitudes among the participants, so actions must be carried out that contribute to the awareness of the university community.

Keywords: discrimination, gender equity, cultural stereotypes.

Resumo

O objetivo deste trabalho foi identificar os padrões de comportamento dos professores no ambiente de trabalho de acordo com seu gênero, bem como especificar os estereótipos culturais atribuídos a cada pessoa pelo fato de pertencer a um determinado sexo. Para isso, analisou-se como a divisão sexual do trabalho continua se manifestando hoje e se reflete na Escola Superior de Computação (ESCOM). Os sujeitos do estudo foram 20 professores e 42 professores da referida instituição. O instrumento utilizado para coletar os dados foi o questionário. Os resultados mostram que existem algumas atitudes discriminatórias entre os participantes, por isso ações devem ser realizadas que contribuam para a conscientização da comunidade universitária.

Palavras-chave: discriminação, equidade de gênero, estereótipos culturais.

Fecha Recepción: Diciembre 2017

Fecha Aceptación: Junio 2018

Introducción

La importancia de este estudio radica en visibilizar la situación de las mujeres en el campo laboral, así como identificar los problemas a los que se enfrentan y establecer cursos de acción para lograr que tanto hombres como mujeres puedan desarrollarse plenamente independientemente del género al que pertenezcan. En este sentido, y al ser las universidades promotoras de los derechos humanos y contar con una heterogeneidad de actores, debemos ser capaces de integrar esas diferencias a través de la valoración y la aceptación de todos sus integrantes para fomentar una cultura donde la diversidad tenga la posibilidad de desarrollarse y enriquecerse.

El trabajo y el género

El trabajo es una actividad de suma importancia para las personas debido a que es una fuente de ingresos y de satisfacciones. Por este motivo, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, específicamente en el artículo 23, se señala que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de este, a condiciones equitativas y satisfactorias en su campo laboral, a la protección contra el desempleo y a un salario justo sin discriminación de ninguna índole. Este principio se sustenta en el precepto de que ante la ley todos los seres humanos son formalmente iguales. En la práctica, sin embargo, se puede constatar que se han impuesto diferencias fundamentadas en distinciones de naturaleza biológica, las cuales se han usado para justificar tratos desiguales a partir del sexo de las personas (Lafer, 1994).

En este sentido, se debe prever que la palabra *género* se vincula con las construcciones socioculturales que distinguen y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en la sociedad (Rendón, 2003). En efecto, mediante el proceso de constitución del género, la sociedad fabrica determinadas ideas de cómo deberían ser los hombres y las mujeres tomando en cuenta lo que se supone es “propio” de cada sexo. En consecuencia, el papel (rol) del género se forma con el conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino (Rodríguez, 2006).

Lo anterior, sin embargo, no concuerda con lo que se conoce como *igualdad de género*, es decir, la equidad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres en las esferas privada y

pública para garantizar la posibilidad de realizar la vida que cada quien desee. De hecho, las atribuciones de género son definidas por Beltrán y Maquieira (2001) de la siguiente manera:

Son los criterios sociales, materiales y/o biológicos que las personas de una determinada sociedad utilizan para identificar a otros, en este caso como hombres y mujeres. Esta asignación o atribución de género se realiza desde el momento del conocimiento o percepción de las diferencias anatómicas. Pero es importante destacar que en tanto forman parte de las definiciones sociales, son creencias, valores y normas ampliamente compartidos por los miembros de una sociedad que inciden en las representaciones acerca de los roles que se han de desempeñar. Se forman a lo largo del tiempo y expresan no sólo los fenómenos históricos, sino también los contemporáneos (p. 168).

Ahora bien, las relaciones de género y las definiciones de lo femenino y lo masculino subordinan a las mujeres en la mayoría de las sociedades y contextos culturales, pues establecen determinados esquemas que configuran diferencias y desigualdades. Por eso, en palabras de Lafer (1994), el género es aprendido, y no “natural”, pues no se “nace” con él, sino que se aprende.

Históricamente las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres a la pública, lo que ha provocado que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisión y a un empleo remunerado en igualdad de condiciones. En pocas palabras, se les ha tratado de forma discriminatoria, pues si bien es cierto que han logrado ingresar de forma masiva al campo laboral, también lo es que aún ocupan un lugar importante entre los más pobres, razón por la cual el término *feminización de la pobreza* ha pasado a formar parte del vocabulario común de la Organización de Naciones Unidas (ONU) (Maquieira, 2006). Al respecto, Duarte (14 de febrero de 2018) señala que en el nuevo informe de ese organismo se advierte que 15 millones de niñas nunca aprenderán a leer ni a escribir, y que las mujeres están por debajo de los hombres en todos los indicadores de desarrollo sostenible. Asimismo, en dicho documento se apunta que en América Latina hay 124 mujeres que viven en extrema pobreza por cada 100 hombres.

Los géneros, por tanto, constituyen sistemas de identidades y comportamientos que, al prescribir lo que deben hacer los individuos según su sexo, introducen una fuerte limitación en sus posibilidades de desarrollo humano, ya que los fuerzan a adaptarse a patrones que no siempre corresponden a sus capacidades y deseos (Tomé, 2009). En otras palabras, la dicotomía masculino-femenino, con sus variantes culturales, establece estereotipos, muchas veces rígidos, que condicionan los papeles y coartan las potencialidades de las personas al estimular o reprimir los comportamientos en función de su adecuación al género. Por ende, uno de los grandes retos de la escuela en la actualidad es llevar a la práctica la concepción de que las capacidades, posibilidades de desarrollo y participación de las personas son posibles, independientemente del sexo al que se pertenezca (Bustos, 2002).

Aun así, en el ámbito laboral tradicionalmente ha existido una división sexual del trabajo que coloca a la mujer en el centro de la unidad familiar, de las responsabilidades por los hijos y del trabajo doméstico, y al hombre como el encargado de ejercer una actividad extradoméstica y remunerada para sostener a todos los miembros de la familia (Pérez, 1994). Por ello, es común observar que dentro de la sociedad se espera que los hombres sean fuertes e independientes, de ahí que se les prepare para el éxito y para mantener su dominio, mientras que a las mujeres se les considera débiles y sumisas, por lo que se subestiman sus capacidades y no se les reconoce el papel preponderante que juegan para el buen funcionamiento de la sociedad.

A partir de la distinción anterior, y tomando en cuenta lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2003), se puede afirmar que los factores sociales, culturales, históricos y económicos determinan el alcance y los modelos de segregación en la ocupación en todo el mundo. Estos factores incluyen lo siguiente:

- Pautas sociales e ideas estereotipadas sobre los hombres y las mujeres, la vida familiar y la vida laboral.
- Educación y formación profesional.
- Regímenes fiscales y de seguridad social, y políticas e instituciones de bienestar social.
- Estructura del mercado de trabajo, incluida la dimensión de la economía informal.
- Discriminación en el acceso al mercado de trabajo (OIT, 2003, p.17).

Por otra parte, y en el caso concreto de México, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo primero lo siguiente:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

De esta manera el Estado, a través de la ley, trata de garantizar la igualdad de todos los ciudadanos. Sin embargo, dentro de la vida cotidiana, las personas establecen ciertas clasificaciones cuando encuentran “diferencias” con quienes se les considera “inferiores” por alguna característica particular. La discriminación, por ende, es una estimación que se proyecta a través de estigmas que permiten categorizar o inferiorizar a las personas y a los grupos a partir de sus atributos físicos, sociales o culturales, por lo que representa una relación desigual basada en estereotipos, prejuicios e indiferencias.

Un estereotipo, por ejemplo, se forma al atribuir características generales a todos los integrantes de un grupo, con lo que no se concibe a las personas en función de sus propias cualidades, sino mediante ideas generales, exageradas y frecuentemente falsas que giran en torno a la creencia de que todos sus miembros son de una forma determinada (Gerrig, 2005).

Un prejuicio, en cambio, es una actitud aprendida hacia un objeto en específico que típicamente implica efecto negativo, aversión o temor. Este conjunto de creencias promueven una actitud y una intención conductual de evitar al otro. Un prejuicio, por tanto, se forma al juzgar a una persona con antelación. Es una etiquetación que hacemos de manera negativa con base en una manera de pensar (Gerrig, 2005). Muchos de los estereotipos y prejuicios que se reflejan en las suposiciones básicas acerca de otras personas son inconscientes, razón por la cual suelen ser los más difíciles de cambiar.

La indiferencia, por otra parte, es una actitud de neutralidad con respecto a los contenidos morales de las acciones posibles. Esta se relaciona con la búsqueda de una garantía a la libertad humana frente a la cual el individuo aparece como distante ante los contenidos valorativos de la acción (Cisneros, 2004).

Aunado a los términos anteriores, vale destacar que también existe un concepto denominado *techo de cristal*, que se refiere a la discriminación jerárquica de mujeres brillantes y capaces a las cuales no se les permite ascender en los escalafones laborales. Este es un tipo de

discriminación que sigue pautas muy sutiles, algunas veces inconscientes y ocultas (Guitté, 2011). La discriminación, por tanto, se produce en distintos ámbitos y con diferentes intensidades, y constituye una violación y una negación del principio de igualdad de oportunidades, pues se sustenta en factores que no tienen que ver con las capacidades reales de las personas (Cisneros, 2004).

Es pocas palabras, y en el caso concreto de México, si la mujer no estuviera en condiciones de desigualdad en el mercado de trabajo, la tasa de participación femenina en la actividad económica debería ser aproximadamente igual a la tasa masculina, pues el número de personas en edad económicamente activa en el país es aproximadamente igual para ambos sexos. Aun así, si se observan las cifras de participación femenina en el mercado de trabajo, se puede comprobar que estas son sistemáticamente inferiores a las de los hombres. De acuerdo con el Sistema de Indicadores de Género (SIG) del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres, s. f.), la tasa de participación económica de la población que tiene más de 15 años de edad equivale, según el sexo, a 78 de cada 100 hombres y a 44 de cada 100 mujeres.

Tomando en cuenta todo lo anterior, se puede afirmar que existe la necesidad de analizar las actitudes sexistas que constituyen fuentes potenciales de discriminación en distintos ámbitos y, en este caso concreto, en las instituciones de educación superior.

Situación actual

La ESCOM es una unidad académica del IPN que forma profesionales en sistemas computacionales a nivel de licenciatura y posgrado. Actualmente (semestre enero-julio de 2018) cuenta con una población docente de 226 profesores, de los cuales 149 son hombres (66 %) y 77 son mujeres (34 %). Como se observa el porcentaje de hombres es mucho mayor.

Hasta la fecha, la ESCOM ha tenido 7 directores, de los cuales todos han sido hombres (tabla 1). Esto demuestra que los puestos directivos tradicionalmente son ocupados por el sexo masculino debido a que ellos tienen más posibilidades de ascender en la escala laboral y, por tanto, de recibir mejor remuneraciones a diferencia de las mujeres, quienes suelen ocupar puestos periféricos.

Tabla 1. Directores de la Escuela Superior de Cómputo

Nombre	Periodo
Dr. José Madrid Flores	27 de diciembre de 1993 - 11 de agosto de 2000
Dr. Miguel Lindig Bos	11 de agosto de 2000 - 22 de agosto de 2001
Dr. Felipe Rolando Menchaca García	22 de agosto de 2001 - 4 de julio de 2003
M. en C. José Luis Calderón Osorno	4 de julio de 2003 - 7 de agosto de 2006
Ing. Apolinar Francisco Cruz Lázaro	7 de agosto de 2006 - 8 de noviembre de 2013
Dr. Flavio Arturo Sánchez Garfias	8 de noviembre de 2013 - 1 de agosto de 2016
Lic. Andrés Ortigoza Campos	2 de agosto de 2016 - presente

Fuente: Elaboración propia

Metodología

El estudio se ubicó en la categoría de investigación no experimental, dado que los encuestados fueron actores de la escuela objeto de estudio. Se usó un diseño transversal o transeccional, porque los datos se recolectaron en un solo momento y en un tiempo único. Asimismo, se trabajó con un estudio de campo, ya que se realizó en el medio natural donde se desenvolvían los individuos de estudio, es decir, 20 profesoras y 42 profesores de la Escuela Superior de Cómputo (ESCOM) del Instituto Politécnico Nacional (IPN). Para realizar el diagnóstico se utilizó el método cualitativo, pues se analizaron las propias palabras escritas de los profesores para describir la situación como se presenta.

Igualmente, se elaboró un cuestionario piloto que se aplicó a una muestra de la población, el cual fue rediseñado a partir de las sugerencias de los participantes y las inconsistencias detectadas. El cuestionario final fue modificado para que se ajustara al objetivo propuesto y quedó conformado por 20 preguntas (15 cerradas y 5 abiertas).

Hipótesis

La hipótesis planteada fue la siguiente: pueden existir diferentes pautas de comportamiento entre los profesores de la ESCOM según el género al que pertenecen.

Resultados

La primera pregunta planteada a los participantes fue la siguiente: *¿Durante los últimos tres años ha llegado a escuchar los siguientes comentarios en la ESCOM: “Qué puedes esperar: es mujer”?* A lo anterior, 70 % de las profesoras expresó que sí habían escuchado ese tipo de comentarios en alguna ocasión, mientras que el restante 30 % respondió que nunca lo habían oído. En cuanto a los profesores, 57 % indicó que sí lo habían escuchado y 43 % señaló que no lo habían oído. Como se puede observar, los porcentajes sobre dicha expresión son elevados, lo cual representa una agresión verbal, es decir, uso de palabras ofensivas o amenazantes en contra de una persona.

Asimismo, se les presentó la siguiente afirmación: *A menudo las mujeres logran puestos/premios/promociones porque seducen a los hombres poderosos.* Los resultados demuestran que 70 % de las profesoras y 60 % de los profesores contestaron de forma afirmativa a este planteamiento, el cual ha sido muy utilizado en las organizaciones como una forma de minimizar la capacidad de las mujeres para obtener mejores puestos por méritos propios.

Igualmente se les planteó el siguiente comentario: *Los y las homosexuales no deberían ser profesores.* Las respuestas recabadas indican que 45 % de las profesoras y 26 % los profesores han escuchado este tipo de expresiones, las cuales promueven un trato desfavorable que se sustenta en prejuicios de personas que principalmente no tienen suficiente información al respecto.

Otro comentario presentado fue este: *Parece gay.* Los datos recogidos indican que 80 % de las profesoras y 92 % de los profesores han oído en alguna ocasión este tipo de valoraciones, las cuales resultan muy ofensivas a pesar de que en determinados momentos se pueden encubrir en forma de bromas. Aun así, se deberían implementar estrategias para erradicar estos comentarios.

Otra pregunta fue esta: *¿En los últimos dos semestres en la ESCOM te han dicho frecuentemente piropos no deseados acerca de tu apariencia?*, a lo que 25 % de las profesoras contestaron de forma afirmativa, mientras que el 100 % de los profesores señaló que no. Como se aprecia, la diferencia entre los géneros es estadísticamente significativa en este aspecto.

Igualmente se les preguntó si *¿En los últimos dos semestres en la ESCOM ha sentido miradas morbosas o gestos que le molesten?*, a lo que 40 % de las profesoras dio una respuesta

afirmativa, mientras que ninguno de los profesores lo señaló.

Asimismo, se les consultó lo siguiente: *¿En los últimos dos semestres en la ESCOM te han dicho bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual o amorosa?*, sobre lo cual 30 % de las profesoras y 7 % de los profesores respondió de manera afirmativa. Como se aprecia, nuevamente el porcentaje mayor lo refieren las mujeres.

A la interrogante *¿La semana pasada cuántas horas le dedicaste a la preparación de alimentos?*, las profesoras señalaron que, en promedio, 8.05 horas a la semana, mientras que los profesores indicaron que, en promedio, 5.56 horas a la semana. Estas cifras demuestran que las profesoras dedican más tiempo a esa tarea, diferencia muy significativa que evidencia el rol cultural que se les ha asignado a las mujeres. Otra actividad en la cual las profesoras indicaron que invertirían un mayor promedio de tiempo, en comparación con los profesores, fue en el arreglo y cuidado de ropa, ya que ellas manifestaron que dedicaban 4.8 horas a la semana aproximadamente, mientras que ellos señalaron 4 horas.

En relación con el cuidado de niños, las profesoras expresaron que invertirían a la semana un promedio de 11.6 horas, mientras que los hombres comentaron que dedicaban 4.85 horas. Esta labor dentro del hogar es una de las que requiere más energía y atención.

De igual forma, las profesoras señalaron que usaban en promedio 6.1 horas a las labores de limpieza de la casa, mientras que los hombres indicaron 4.53 horas a la semana. Sobre este aspecto, se debe resaltar que socialmente este trabajo no es muy reconocido dentro del hogar, pues se le considera como una actividad que no requiere de mucho esfuerzo. De hecho, estas labores son vistas como un deber especialmente de la mujer, lo cual representa una desventaja para ellas debido al tiempo que exigen. En este sentido, se destacan las palabras de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (1986), institución que afirma que la reproducción de la desigualdad en el mundo del trabajo entre hombres y mujeres “permite la explotación de la mujer a través del inmenso volumen de trabajo no remunerado que, sin embargo, es fundamental para la producción y reproducción del sistema social” (p. 96).

Por otra parte, a la pregunta *En los últimos semestres has tenido que responsabilizarte de hijos e hijas*, 60 % de las profesoras y 33.3% de los profesores constataron afirmativamente. Esto significa que las representaciones colectivas sobre el papel de la mujer se traducen en conductas sociales propias de cada sexo. De este modo, se cree que ella debe cumplir con ciertas

responsabilidades (en este caso hacerse cargo de los hijos) por el hecho de ser mujer. De hecho, a la interrogante *¿En los dos últimos semestres ha tenido que responsabilizarse de personas adultas?*, 40 % de las profesoras y 19 % de los profesores contestaron de forma positiva. En pocas palabras, el porcentaje de mujeres que tienen a su cargo a personas adultas es el doble en comparación con los hombres. Sobre este elemento, diversos autores sostienen que la mayoría de las mujeres están colonizadas desde adentro, pues han interiorizado su situación subalterna con respecto a los hombres.

Este proceso se da desde la infancia e incluso desde la educación formal e informal. Además, los mensajes de los medios de comunicación de masas son mecanismos a través de los cuales la mujer incorpora una autoimagen que reproduce su condición dependiente en la familia y en la sociedad. Por ello, las funciones de la mujer quedan reducidas a tres dimensiones centrales: reproducción biológica, reproducción de la fuerza de trabajo, y educación y cuidado de los hijos, enfermos y ancianos. En otras palabras, ya que la contribución de la mujer al proceso productivo es un trabajo invisible, el tiempo dedicado por ella a la reproducción directa de fuerza de trabajo carece de valor de cambio en el mercado.

Sobre este particular, Maquieira (2006) subraya que se produce una acumulación de género del capital que se retroalimenta de los dividendos patriarcales producidos en las relaciones interpersonales, en los hogares, en las comunidades locales y en los Estados como consecuencia de las prescripciones sobre el lugar que las mujeres deben ocupar, así como del alargamiento del tiempo de trabajo oculto dedicado a las tareas de reproducción social y el cuidado de los demás.

Por este motivo, se les preguntó a los participantes lo siguiente: *¿Considera que la responsabilidad de cuidar a alguna persona afectó su productividad académica y por tanto tuvo un efecto negativo en el proyecto de su trayectoria laboral?* En tal sentido, 40 % de las profesoras y 12 % de los profesores respondieron de forma afirmativa. Además, 30 % de las profesoras y 21.4 % de los profesores consideraron que existía un trato desigual entre hombres y mujeres en la ESCOM.

Los encuestados, por último, sugirieron que se debían implementar una serie de acciones para fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la ESCOM (tabla 2):

Tabla 2. Acciones propuestas por los docentes para fomentar la igualdad

No considerar el género, sino el interés y la capacitación.
Realizar campañas de concientización sobre la equidad no solo de género, sino en otros aspectos.
Tomar en cuenta las denuncias de las mujeres y darles seguimiento.
La igualdad no solamente debe ser de oportunidades, sino de trato equitativo.
Sancionar a la persona que lleve a cabo acciones de desigualdad.
Hacer partícipes a las mujeres en las actividades que habitualmente harían los hombres.
Asignar como responsable en cada club a una alumna y a un estudiante.
Realizar talleres de equidad de género y clubes de lectura relacionados con este tema.
Ofertar cursos de psicología enfocados en erradicar el machismo, ya que este es un problema cultural.
Exhortar a las mujeres para que participen en dirigir más departamentos dentro de la ESCOM.
Crear las oportunidades para que los puestos directivos también puedan ser ocupados por las mujeres.
Fomentar campañas de equidad de género.
Impulsar trabajos equitativos entre hombres y mujeres.
Presentar conferencias sobre la equidad de género y violentómetro.
Identificar los conceptos que se manejan sobre este tema desde la perspectiva cultural en la que estamos inmersos.
Más participación en actividades académicas dentro del área de las ciencias básicas.
Las prestaciones deben ser iguales para mujeres y hombres (CENDI, horarios, día del padre/madre, etc.).
Brindar las mismas oportunidades tanto para mujeres como para hombres.
Dar a conocer que ambos géneros pueden realizar las mismas actividades.
Generar un ambiente de trabajo equitativo para todos, independiente del sexo.
Ofrecer charlas informativas, carteles, obras de teatro o cine que critiquen la desigualdad de género.
Crear un organismo interno que regule las acciones de desigualdad de género.
Realizar campañas contra el estereotipo del ingeniero como “hombre”. Por ende, las maestras de la ESCOM deben difundir su gusto por esa disciplina.
Fomentar lugares de trabajo 50/50 para hombres y mujeres al ingresar a la ESCOM.
Dictar foros sobre la dignidad del hombre y de la mujer como seres complementarios.

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

A partir de los datos recabados, se puede concluir que dentro de la ESCOM si existen distintas pautas de comportamiento entre los profesores de acuerdo al género al que pertenecen principalmente porque tienen ideas determinadas de lo que es propio de cada sexo y han moldeado su comportamiento de acuerdo a las normas establecidas por la sociedad.

Asimismo, se detectó que hay actitudes discriminatorias relacionadas con el lenguaje sexista y la agresión verbal hacia las mujeres. Por ende, y dado que el reconocimiento de la existencia de situaciones de discriminación de género es el primer paso para entender e intervenir el problema, se recomienda difundir los resultados de esta investigación, pues como institución educativa debemos generar empatía y solidaridad con todos los integrantes de la comunidad universitaria y atender las denuncias de violencia de género que se presenten.

Igualmente, se pueden realizar cursos, talleres, conferencias y carteles dirigidos a los estudiantes, profesores y personal administrativo para tener un conocimiento más profundo sobre la importancia de la equidad de género. Asimismo, es importante que en la formación académica de los estudiantes dentro de las unidades de aprendizaje del área de humanidades se enfatice el desarrollo de valores y la eliminación de estereotipos.

Además, debe quedar claro que la discriminación basada en el género se puede manifestar de manera sutil, por lo que las universidades deben seguir promoviendo políticas e indagaciones sobre este tema. Para alcanzar en el país una cultura de progreso y desarrollo es necesario valorar positivamente las características que suelen considerarse de forma despectiva como “femeninas”. Solo de esa manera se podrá conseguir un trato de justicia e igualdad de derechos para todos.

Referencias

- Beltrán, E. y Maquieira, V. (eds.) (2001). *Feminismos: debates teóricos contemporáneos*. Madrid, España: Alianza Editorial.
- Bustos, O. (2002). *¿Yo sexista? Material de apoyo para una educación no sexista*. México: Impresores Algier.
- Cisneros, I. (2004). *Formas modernas de la intolerancia*. México: Océano.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2018). México: Trillas.
- Duarte, S. (14 de febrero de 2018). Recuperado de <https://news.un.org/es/story/2018/02/1427081>
- Gerrig, R. (2005). *Psicología y vida*. México: Pearson.
- Guitté, H. (2011). *Discriminación y violencia. Formas, procesos y alternativas*. México: Trillas.
- Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) (s. f.). Sistema de Indicadores de Género. Recuperado de http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama_general.php?IDTema=6&pag=1
- Lafer, C. (1994). *La reconstrucción de los derechos humanos. Un diálogo con el pensamiento de Hannah Arendt*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Maquieira, V. (2006). *Mujeres, globalización y derechos humanos*. Madrid, España: Ediciones Catédra. Universidad de Valencia.
- Organización Internacional del Trabajo (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo*. México.
- Pérez, T. (1994). *El principio de igualdad: no discriminación por razón de sexo en el orden laboral*. Valencia, España: Tirant lo Blanch.
- Rendón, T. (2003). *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres. En el México del siglo XX*. México: UNAM.
- Rodríguez, N. (2006). *La equidad de género y el papel de la educación en la consolidación de nuevas prácticas sociales*. México: UNAM.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (1986). *La mujer y el trabajo en México*. México: Antología.
- Tomé, A. (coord.) (2009). *Contra el sexismo. Coeducación y democracia en la escuela*. Barcelona, España: Editorial Síntesis.

Rol de Contribución	Autor (es)
Conceptualización	Miguel Lohman Mayorga (igual). Virginia Medina Mejía (igual)
Metodología	Miguel Lohman Mayorga (igual). Virginia Medina Mejía (igual)
Software	No aplica
Validación	Ukranio Coronilla Contreras
Análisis Formal	Ukranio Coronilla Contreras
Investigación	Miguel Lohman Mayorga (principal). Virginia Medina Mejía (apoya) Ukranio Coronilla Contreras (apoya)
Recursos	Miguel Lohman Mayorga
Curación de datos	No aplica
Escritura - Preparación del borrador original	Virginia Medina Mejía (principal). Miguel Lohman Mayorga (apoya). Ukranio Coronilla Contreras (apoya)
Escritura - Revisión y edición	Miguel Lohman Mayorga (igual). Virginia Medina Mejía (igual). Ukranio Coronilla Contreras (igual)
Visualización	Virginia Medina Mejía
Supervisión	Miguel Lohman Mayorga
Administración de Proyectos	Miguel Lohman Mayorga (igual). Virginia Medina Mejía (igual)
Adquisición de fondos	No aplica