



BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

**HACIA UNA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO EN LA BUAP: ESTRATEGIAS,
PROGRAMAS Y ACCIONES, 2017-2021**

PRESENTA:

NORMA FERNANDA RIVERA GUERRA

DIRECTOR DE TESIS:

DR. JESÚS MÁRQUEZ CARRILLO

COMITÉ TUTORIAL:

DRA. MARÍA DEL CARMEN GARCÍA AGUILAR

DRA. JOSEFINA MANJARREZ ROSAS

PUEBLA, PUE.

NOVIEMBRE DE 2021

INDICE

INTRODUCCIÓN	4
Antecedentes	5
Justificación.....	6
Planteamiento del problema	8
Objetivo general	14
Objetivos específicos	14
Preguntas de investigación	15
Perspectiva teórica y metodológica.....	15
Fuentes	18
Estructura	19
PRIMERA PARTE	20
MARCOS DE REFERENCIA Y METODOLOGÍA.....	20
CAPITULO I. MARCO CONTEXTUAL	20
1.1 Las cuatro olas del feminismo.....	21
1.2 Contexto Internacional	25
1.3 Contexto Nacional.....	28
1.4 Marco Normativo	32
1.5 Contexto institucional	36
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	38
2.1 Política y políticas públicas.....	38
2.2. Teoría de género.....	41
2.3 Perspectiva de género.....	42
2.4 Principio de igualdad y equidad de género	43
2.5 Transversalización de la perspectiva de género	44
2.6 Política institucional de género	47
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	53
3.1 Diseño o enfoque de la investigación.....	53
3.2 Instrumentos	54
3.3 Procedimientos y actores.....	59
SEGUNDA PARTE	61
INVESTIGACIÓN, ANÁLISIS Y RESULTADOS	61
CAPÍTULO IV. LOS DOCUMENTOS INSTITUCIONALES	61
4.1 Plan de desarrollo Institucional 2017-2021	62

4.2 Primer Informe de Labores, 2018.	63
4.3 Segundo Informe de Labores, 2019	64
4.4 Acciones de Género desarrolladas en la institución, 2020.	66
CAPITULO V. ENTREVISTAS A LAS ACTORAS CLAVE	68
5.1 Contexto institucional	68
5.2 Áreas de oportunidad	75
5.2.1 Percepción de Objetivos	75
5.2.2 Identificación y aplicación de políticas	76
5.2.3 Valoración de estrategias, programas y acciones	86
5.2.4 Transversalización de la Perspectiva de Género	93
5.3 Percepción Personal sobre los temas.....	98
CAPITULO VI. ENTREVISTAS A LAS Y LOS DIRECTORES.....	104
6.1 Identificación de estrategias, programas y acciones	104
6.2 Resultados de estrategias, programas y acciones	118
6.3 Percepción Personal sobre los temas.....	124
CONCLUSIONES	130
BIBLIOGRAFÍA.....	141
ANEXOS.....	150
Guion de Entrevista Semiestructurada 1.	150
Guion de Entrevista Semiestructurada 2	152

AGRADECIMIENTOS

El presente trabajo de tesis me gustaría agradecer en primer lugar a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de este proyecto, por ser mi fortaleza en los momentos más difíciles. Agradezco por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y felicidad.

Le doy gracias a mi familia por todo el apoyo brindado a lo largo de mi vida, por estar conmigo en los buenos y malos momentos. A mi mamá **Norma Guerra**, mi padre **Fernando Rivera** que desde el cielo ahora está conmigo y que se estaría muy orgulloso de verme culminar este proyecto. A mi hermana **Azani Rubi** y hermano **Alejandro Ángel**, a mi sobrina **Jossani**, a todos ustedes por brindarme su amor, paciencia y ser mi mayor motivación, mi razón de seguir adelante.

Agradezco a mi asesor de tesis, **Dr. Jesús Márquez Carrillo** por todo su apoyo, paciencia y nobleza que lo caracterizan como un gran ser humano, al cual muchos de sus estudiantes incluyéndome, lo respetamos y queremos. Aunque al principio hubo algunas cuestiones imprevistas, el resultado fue favorable y logramos trabajar de la mejor forma posible durante este trayecto. Muchas gracias Dr.

También agradezco a mis lectoras, **Dra. María del Carmen García Aguilar** y **Josefina Manjarrez Rosas**, académicas con una importante trayectoria en los temas de género y estudios feministas, que han contribuido junto con otras académicas feministas en la creación de las estructuras que hoy día tenemos en nuestra Universidad, muchas gracias Doctoras por sus valiosas observaciones y apoyo durante todo este proceso.

A las actoras clave de los temas de género en la Universidad, así como a las y los directores que participaron en las entrevistas, su apoyo fue fundamental para este trabajo. Por su valiosa información y relatos que fueron ampliando mi perspectiva. Muchas gracias a todas y todos.

Un especial agradecimiento a mi asesora de tesis de Licenciatura **Dra. Aurora Furlong y Zacula**, por haberme motivado a continuar con mis estudios, abrirme la puerta al feminismo y los estudios de género, por seguir presente en mi vida académica, así como en la personal. Más allá del aula usted se convirtió para mí una gran amiga y ejemplo a seguir en el ámbito de la docencia.

La educación y el quehacer docente han transformado mi vida, agradezco a mis alumnas y alumnos por las convivencias, la oportunidad de compartir y crecer juntos mediante el proceso enseñanza- aprendizaje, así como la posibilidad de compartir más allá del aula de su amistad.

“Sin duda la educación con perspectiva de género, crítica y democrática puede transformar nuestras vidas, nuestros caminos para bien y a nuestras sociedades”.

INTRODUCCIÓN

En México las políticas de género son un tema reciente en los espacios educativos, así como lo es la teoría de género. Ambas surgieron como consecuencia de las presiones internacionales y de los movimientos sociales, con fuerte presencia los grupos feministas y también el denominado feminismo académico. Esto ha provocado la inserción en la parte institucional de objetivos y directrices a seguir en materia de género, impulsado de manera importante programas, talleres, seminarios y posgrados.

Actualmente las universidades tienen una gran preocupación institucional por las políticas de género ya que éstas representan los principios rectores de un nuevo actuar en ella y al mismo tiempo constituyen, de acuerdo a Foucault (1999), un fuerte ejercicio de poder, el cual se puede percibir en el sistema patriarcal de la mayoría de las universidades, en donde las autoridades directivas y los puestos estratégicos de decisiones están ocupados por hombres, quedando las mujeres relegadas a los procesos en las tomas de decisión, de acuerdo a la investigación realizada por Barron, Madera y Cayeros (2018) de 29 universidades públicas de México, en promedio solo el 32.18% de los puestos de la administración central, como lo son rectorías, secretaria y direcciones están ocupados por mujeres; pero también lo institucional representa una área de oportunidad para cambiar los patrones establecidos.

Uno de los ámbitos de mayor preocupación para eliminar las desigualdades entre los géneros es el educativo, ya que es el lugar donde se reproducen valores, actitudes y comportamientos. Las políticas de género representan desde lo institucional un espacio para la generación de medidas tendientes a la justicia social y a la transformación de las relaciones de poder que se ejercen entre los géneros.

Para el desarrollo de la presente tesis se contemplara en el marco teórico, las políticas públicas, la teoría de género, perspectiva de género, principio de equidad e igualdad, transversalización de la perspectiva de género y la política institucional de género, dichos elementos se espera permitan articular y dimensionar todo lo que constituye la consolidación de una política de género institucional en las IES, así como la valoración de los avances y retos pendientes que hay, en esta caso de la BUAP.

La metodología implementada y el instrumento de carácter cualitativo elaborado conforme al marco teórico y las preguntas de investigación, se espera brinden elementos para comprender las situaciones de las IES, y a la BUAP en específico, en rubros como el contexto institucional, la identificación y valoración de programas, estrategias y acciones, así como las percepciones que hay entorno a lo realizado y trabajado.

La inquietud principal para desarrollar este trabajo, surge precisamente de considerar la importancia que deberían tener las políticas institucionales de género en la Benemérita Universidad de Puebla (BUAP), siendo una institución con una trayectoria importante en estos temas, pero sin un análisis de las medidas implementadas y de los alcances que han tenido.

Antecedentes

En los últimos tiempos ha tomado fuerza en México el debate acerca de la importancia de incorporar la perspectiva de género en las Instituciones de Educación Superior (IES). De acuerdo con Palomar (2004), esta discusión tiene sus orígenes en la creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), el cual ha establecido importantes acuerdos con la secretaria de Educación Pública (SEP) y con la Asociación Nacional de universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).

Como dato, en 2002 se celebró un acuerdo de colaboración entre el INMUJERES y la ANUIES para formalizar el compromiso interinstitucional de promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, planes, programas y proyectos de las universidades de educación superior (Palomar, 2004).

Los mencionados acuerdos son parte de un contexto internacional en el que se establecen nuevas condiciones para la educación superior. Como antecedente se tiene la “Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: Visión y acción” implementada por la UNESCO en 1998 (Palomar, 2004). Esta Declaración fue adoptada por un gran número de IES en todo el mundo, y tiene dentro de los rubros centrales, la igualdad de acceso a la educación y el fortalecimiento de la participación y promoción del acceso de las mujeres.

El significado general de una declaración es explicar lo que está oculto, y como se puede observar se hace visible la inequidad que prevalece en el sistema educativo y la necesidad de

incorporar los estudios sobre género en las universidades, por ello que este documento sea un referente de las políticas educativas de género.

Justificación

Actualmente en la BUAP se han incorporado medidas en materia de género, como ejemplo, el Programa Atención a la Igualdad, ciclo del cine incluyente con perspectiva de género, el Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de género, las actividades que desarrolla el Centro de Estudio de Género (CEG), así como la creación de la Dirección Institucional de Igualdad de Género (DIIGE), entre algunas otras actividades como talleres, foros y seminarios, por ende resulta importante el análisis que permita retratar a profundidad lo implementado, así como los alcances y áreas de oportunidad.

Como lo menciona Cervia (2017), “las universidades e instituciones de educación superior (IES) son espacios privilegiados por la resonancia social para difundir y consolidar una mirada que cuestione la discriminación y desigualdad” (p.27). Es importante considerar el poder que pueden tener en los procesos de concientización y generar nuevas pautas para pensar a los espacios educativos, desde estas miradas más incluyentes y democráticas.

En este sentido radica la importancia de los estudios de género en el campo educativo, ya que trasciende a otros espacios y permiten el proceso de concientización. Además, resultan pertinentes los análisis de las políticas de género en todos los espacios, siendo que el estado de Puebla se encuentra en un contexto social muy desfavorable, como ejemplo tenemos que en nueve meses de 2019, se han perpetrado 61 feminicidios, esto con base a los registros que lleva el Observatorio de Derechos Sexuales y Reproductivos (ODESYR).

De manera general una política institucional tiene como esencia implementar una serie de estrategias de acción y decisión para resolver determinadas problemáticas; partiendo de ello, resulta fundamental un análisis de los elementos que constituyen la política institucional de género, ya que a través de ello se tiene un panorama de las condiciones propicias para la igualdad de género y las posibles áreas a trabajar para una educación inclusiva, libre de violencia y sobre todo tendiente al cambio social.

Actualmente existen importantes mediciones a nivel nacional para estudiar la situación de las IES en materia de género, como ejemplo el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES), este ha creado indicadores en los rubros de igualdad, corresponsabilidad, estadísticas, lenguaje, sensibilización, estudios de género, atención a violencia de género y legislación en más de 40 universidades incluida la BUAP.

Dicho observatorio presentó en 2018 los resultados para las IES; la estimación de cada componente se basó en el nivel de institucionalización de políticas para atender problemáticas específicas y el grado de transversalización de las mismas. De cinco puntos posibles, se asignaron dos para valorar la institucionalización y tres la transversalización. De esta manera, alcanzar la máxima puntuación sólo fue posible para las universidades que han incorporado la perspectiva de género en sus documentos normativos y estratégicos, y que en consonancia reportan avances en la totalidad de sus áreas y poblaciones (ONIGIES).

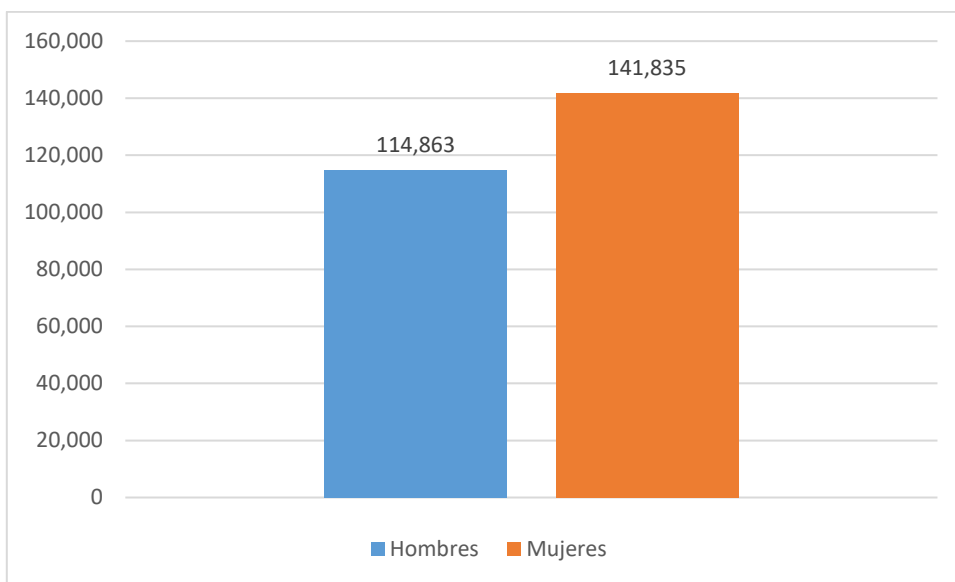
Es urgente que las universidades avancen en dichos rubros, y generen reflexiones en torno a los elementos que hacen falta. Considerando que los espacios educativos, deben ser de los primeros en establecer pautas para una sociedad libre de violencia, tendiente a una transformación social y la BUAP al ser la principal casa de estudios del estado, tiene un importante papel en la construcción de una sociedad que vele por los derechos humanos en su conjunto en términos de la búsqueda por la igualdad.

Planteamiento del problema

Actualmente las IES se enfrentan a múltiples retos en los temas de género, uno de ellos, las desigualdades imperantes que se manifiestan en los espacios educativos. Según la UNESCO la participación femenina en la educación terciaria disminuye de forma notable en la transición entre la maestría y el doctorado; es aún más significativo el descenso entre quienes se incorporan al trabajo académico y a la investigación. “La proporción de hombres respecto a mujeres con empleos en investigación es de 71% a 29%. En la mayoría (54) de los 90 países para los que presenta datos, la presencia de las mujeres en la investigación va de 25% al 45%” (UNESCO, 2012).

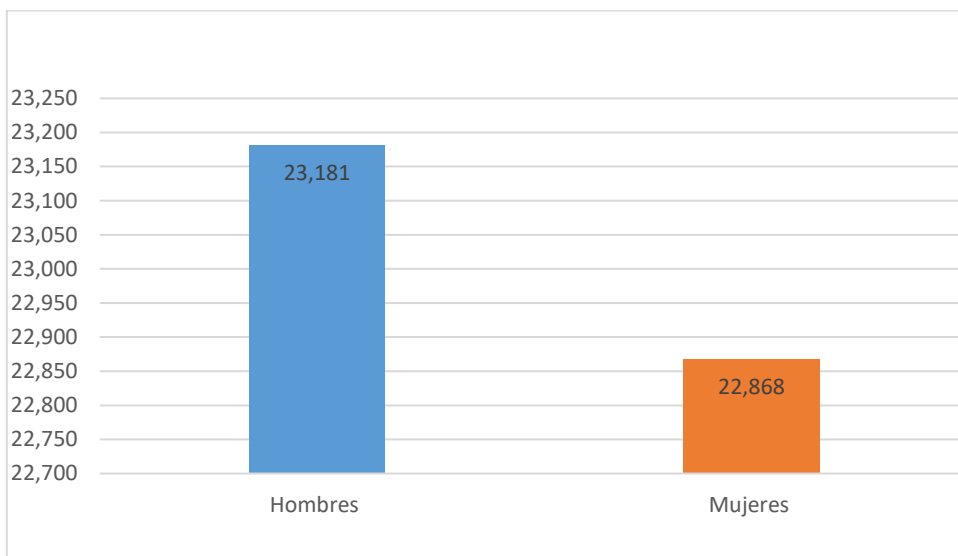
En México se puede visualizar esta disminución de la matrícula femenina, en la transición de la maestría a doctorado, ya que si bien las mujeres representan una mayor matrícula en nivel de especialidad y maestría, para el doctorado disminuye su participación, así como la modalidad en que estudian este nivel, como se puede ver en las siguientes gráficas, los hombres estudian el doctorado en tiempo completo, en un mayor nivel que las mujeres.

Grafica 1. Matrícula nivel maestría por género en México, 2018-2019.



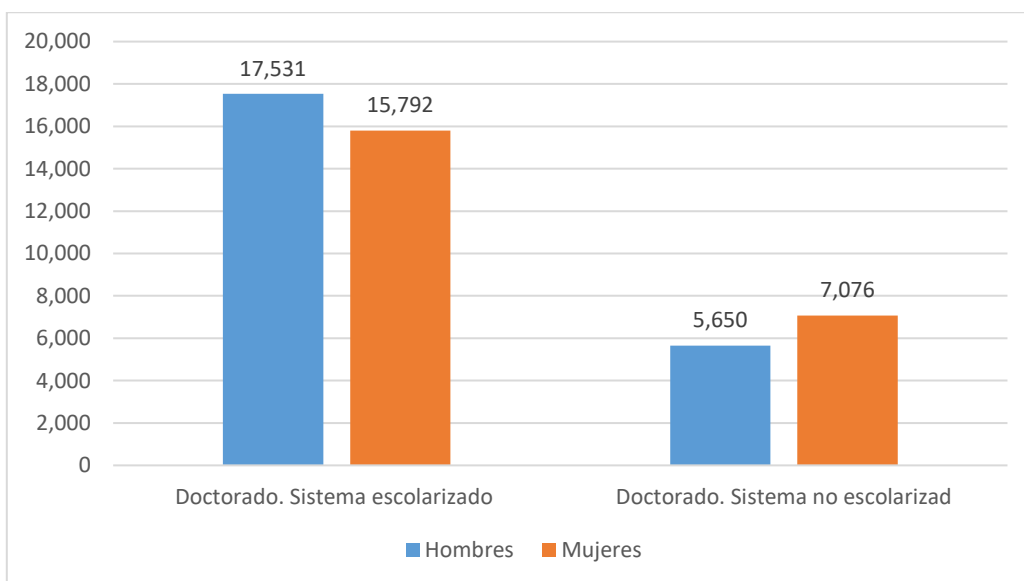
Fuente: Elaboración propia con base a ANUIES. “Anuarios Estadísticos de Educación Superior. Posgrados.

Grafica 2. Matricula nivel doctorado por género en México, 2018-2019.



Fuente: Elaboración propia con base a ANUIES. “Anuarios Estadísticos de Educación Superior. Posgrados.

Grafica 3. Matricula nivel doctorado en México, sistema escolarizado y no escolarizado por género, 2018-2019.



Fuente: Elaboración propia con base a ANUIES. “Anuarios Estadísticos de Educación Superior. Posgrados.

Las gráficas muestran una mayor participación de las mujeres en los niveles de maestría, no obstante, sigue estando presente la segregación en las áreas del conocimiento, al igual que

sucede en las carreras profesionales, en donde las mujeres en su mayoría se encuentran en las áreas de humanidades, sociales y administrativas y para el caso de los hombres en las ciencias exactas, por ejemplo en Física, Matemáticas y las ingenierías

En este sentido la UNESCO reporta que en 2009 el porcentaje de mujeres matriculadas de América Latina por disciplina era de 41% en ciencias (67% de la salud y de la vida, 51% en físicas, 53% en matemáticas y estadística y 31% en computación), y 57% en ciencias sociales, negocios y leyes (70% ciencias sociales y del comportamiento, 61% periodismo e información, 56% administración y negocios, y 52% leyes). En esta distribución no están contenidas las ingenierías, manufactura y construcción, ampliamente dominadas por los hombres en todos los países (UNESCO, 2012).

Las IES en México, han ido incorporando la perspectiva de género, no obstante, aún hay algunas que no han comenzado con el proceso. La situación de las universidades en estos temas es muy variada, depende de sus propios contextos. Como dato el 25.6% de las universidades en México tienen un avance en la transversalización de la perspectiva de género y un 36.3% en Institucionalización, de acuerdo a datos del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES), en 2018.

La BUAP es una institución de educación superior con una trayectoria importante en los temas de género, desde la creación del Centro de Estudios de Género en 1995, hasta los actuales programas, estrategias y acciones que se han encaminado hacia la consolidación de la política institucional de género. Sin embargo, ha tenido puntuaciones bajas en dichos temas, como se aprecia en el siguiente cuadro.

Tabla 1. Resultados de los Indicadores de género en la BUAP, 2018.

Eje y sub ejes evaluativos	Índice
Legislación	1.7
• Recursos financieros para el impulso de la igualdad de género	0
• Órganos de igualdad de género	2.1
• Planes de igualdad de género	2.1
• Normatividad institucional	2.5
Corresponsabilidad	0
• Programas de corresponsabilidad	0

Estadísticas y diagnósticos con perspectiva de género	1.1
• Encuestas con perspectiva de género	0
• Bases de datos con perspectiva de género	2.1
Lenguaje incluyente y no sexista	3.3
• Lenguaje con perspectiva de género	3.3
Sensibilización	2.1
• Sensibilización en género	2.1
• Educación en igualdad de género	2.1
Estudios de género	1.1
• Cursos curriculares en Estudios de Género	0
• Investigación con perspectiva de género	2.1
No violencia	0
• Atención de casos de violencia de género	0
• Prevención de la violencia de género	0

Fuente: elaboración propia con base a ONIGIES.

*Nota: Con respecto a los parámetros para la evaluación se considera una escala del 0 al 5. Muy bajo 0-0.99; bajo 1-1.99; intermedio 2-2.99; en vías de consolidación 3-3.99; significativo 4-4.99; consolidado 5 (ONIGIES).

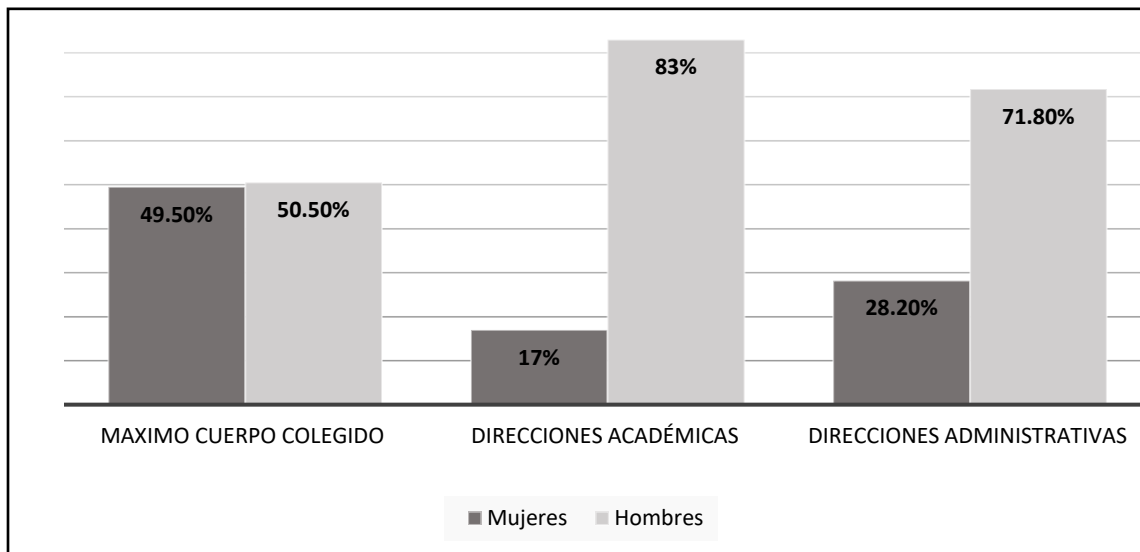
La BUAP obtuvo niveles muy bajos en prácticamente todos los rubros; con respecto al tema de violencia de género, estadísticas y diagnósticos se encontró en los rangos clasificados de nulo y muy bajo respectivamente; para el primer caso se estableció recientemente el protocolo para la prevención y eliminación de todas las formas de violencia. Por su parte para los rubros de lenguaje incluyente, sensibilización, normatividad institucional, se tuvieron los rangos más altos, clasificados como intermedios y en vías de consolidación.

Los datos presentados reflejan las problemáticas que tiene la BUAP en la incorporación de la perspectiva de género, así como en la normatividad y funciones. En general la mayoría de las IES a nivel nacional presentan estas condiciones, siendo la UNAM la única que ha alcanzado niveles más altos de consolidación.

La BUAP tiene importantes retos a cumplir en los temas de género, un ejemplo de ello es la igualdad de oportunidades, como se puede apreciar en la primer grafica existe una marcada desigualdad en los puestos ocupados por hombres y mujeres al interior de la institución. Estos

son algunos de los desafíos a cumplir por parte de las IES en México, para la consolidación de una comunidad universitaria incluyente, donde impere la igualdad sustantiva.

Grafica 2. Autoridades directivas en la BUAP por sexo, 2018.



Fuente: elaboración propia con base a ONIGIES.

Como se puede observar la mayoría de los puestos directivos están ocupados por la población masculina de la Universidad, no precisamente por una cuestión de inteligencia o capacidades, si no por las condiciones sociales (incluidas las institucionales) que permiten a los hombres alcanzar sin limitaciones el ascenso en su desarrollo profesional, mientras que las mujeres se enfrentan a múltiples obstáculos que impiden su alcance a puestos de más alto nivel, siendo esto denominado por diferentes autoras como “techo de cristal”.

También el denominado orden de género, analizado por Buquet (2016), en las instituciones de Educación Superior, muestra que las desigualdades en los puestos directivos, la valoración diferenciada de las disciplinas según sean consideradas femeninas o masculinas, la marginación de las mujeres de los espacios de poder y reconocimiento, entre muchas otras razones que obstaculizan la participación de las mujeres en condiciones de igualdad, tiene que ver con elementos del orden cultural y no con una cuestión de naturalidad o capacidades.

El funcionamiento del orden de género se funda en la creencia compartida en la “naturalidad” de las diferencias. Se considera “natural” que las mujeres tengan ciertos intereses y los hombres otros; por ejemplo, que la vocación profesional sin discusión es distinta entre unas y otros; que tengan distintas

responsabilidades sociales, como las referidas al ámbito familiar sustancialmente atendidas por las mujeres; que tengan distintas capacidades intelectuales; y un sinnúmero de diferencias más que sitúan a las mujeres y a los hombres en distintos espacios sociales, que a su vez poseen valores simbólicos y económicos no equivalentes. (Buquet, 2016, p. 29).

Para el análisis del orden de género, la autora plantea específicamente tres dimensiones: simbólica, imaginaria y subjetiva. Lo simbólico lo define como la parte más abstracta del orden cultural, ya que es donde se construyen los significados. En otras palabras, es todo aquello comprensible para la mente humana. “Esta dimensión funda la distinción de carácter dicotómica y jerarquizaste entre los significados asociados con la pareja simbólica femenino/masculino” (Buquet, 2016, p.19).

Por otra parte, el imaginario, lo define como las imágenes socialmente compartidas, que se manifiestan de manera específica en los distintos colectivos humanos y que siempre produce prácticas sociales profundamente diferenciadas entre hombres y mujeres, las cuales son organizadas y reforzadas a través de las instituciones. El tercer elemento la dimensión subjetiva, la considera como un mecanismo de internalización de estas diferencias, cristalizadas en las identidades de género, que, con mayor o menor apego al modelo tradicional, participan activamente en la reproducción y resistencia frente a los mandatos del orden de género (Buquet, 2016, p.30).

Estas tres dimensiones, permiten identificar que las desigualdades entre hombres y mujeres que imperan en la Universidad es producto de un orden cultural que permean a las sociedades en su conjunto y no dependen exclusivamente de las IES o de las estructuras específicas de estas (Buquet, 2016).

Sin embargo, al ser las desigualdades producto de un orden cultural, se puede re aprender, reflexionar y encaminar esfuerzos para la construcción de una cultura diferente, en donde el espacio educativo no sea más una reproductora de esa organización jerárquica que posiciona a lo masculino por encima de lo femenino. Diversas Instituciones de Educación Superior, incluida la BUAP han comenzado ya el proceso para la construcción de una cultura con perspectiva de género.

Faltan de diversos elementos para la consolidación de una política de género y el reconocimiento de problemáticas, como lo son las desigualdades de género, y que no están

presentes en los objetivos de la Universidad, tampoco en las estadísticas y estudios. Son varios elementos los que se necesita analizar y plantear en la BUAP, de manera general las Universidades no cuentan con análisis de las medidas implementadas y con un panorama amplio de todo lo que representa el proceso de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género, así como el reconocimiento de sus propios contextos.

Es importante que cada IES con sus respectivos contextos examinen las medidas efectuadas en estos temas. Como lo menciona Cerva (2017): “las universidades no lograrán cambios sustantivos que trasciendan hacia lo social si no desarrollan un proceso sostenido de transformación de sus propias prácticas y funcionamientos organizativos a favor del género” (p.27).

Objetivo general

Identificar estrategias, programas y acciones en materia de políticas institucionales de género desarrolladas en la BUAP de 2017 a 2021, desde el discurso institucional hasta las medidas efectuadas, mediante la revisión de los documentos institucionales, así como la aplicación de entrevistas semi estructuradas a los actores (a) claves en estos temas y los directores (a) de diferentes unidades académicas, para examinar áreas de oportunidad donde se pudiesen generar propuestas de mejora.

Objetivos específicos

- Realizar un análisis documental de las medidas efectuadas en los temas de género, mediante los programas, páginas oficiales, planes e informes de desarrollo para identificar las directrices y acciones que se implementan para la construcción de una política de género en la BUAP.
- Examinar la implementación de estrategias, programas y acciones de género, mediante la aplicación de entrevistas semi estructuradas a los actores involucrados en estos procesos, ello con la finalidad de obtener mayor información e identificar los principales retos que enfrenta la BUAP en los temas de género.
- Identificar las áreas de oportunidad para la incorporación de estrategias en materia de género, mediante el resultado de las entrevistas realizadas en las diferentes unidades académicas y a los actores claves que participan en el proceso de construcción de la

política de género en la Universidad, para coadyuvar a la generación de estrategias de mejora.

Preguntas de investigación

¿Cuál es el contexto institucional para la implementación de estrategias, programas y acciones que atienden a la construcción de una política institucional de género en la BUAP?

¿Cómo han sido acogidas las estrategias, programas y acciones de género en las diferentes facultades de la BUAP?

¿Cuáles son las áreas de oportunidad donde se pudiese trabajar para la consolidación e implementación de políticas de género en la BUAP?

Perspectiva teórica y metodológica

En la investigación se retoma como soporte teórico, las políticas públicas, teoría de género, perspectiva de género, principio de igualdad y equidad, así como la transversalización y política institucional de género, todos estos elementos son importantes para pensar desde una perspectiva más amplia las políticas institucionales de género en las universidades, considerando que estas están en proceso y que se requiere articular los elementos que la componen, así como analizar los principales avances que hay.

Los temas mencionados, comenzando por la teoría de las políticas públicas, permite generar el análisis partiendo de los pasos que las conforman, como lo son, el origen de debates y problemáticas que incentivan la incorporación de estrategias, programas y acciones, que de acuerdo a Cox (1993), refieren a decisiones o cursos de acción respecto a problemas determinados. A partir de ello, se establecen objetivos y se implementan las medidas necesarias para resolver las problemáticas, además de valorar los resultados.

Posteriormente, los temas de género brindan esa mirada crítica de lo que constituye y significa la implementación de estrategias, programas y acciones de género. Uno de los primeros temas, es la teoría de género, que se considera genera conflictos, irrita, desconcierta y abre caminos (Lagarde, 1996), partiendo de ello se establece por ejemplo, cuáles son esos

conflictos y resistencias que están presentes en la Universidad con respecto a las medidas implementadas en dichos temas.

La perspectiva de género entendida como “la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres” (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006), da la pauta para reflexionar sobre los mecanismos implementados para atender esas discriminaciones y desigualdades de género imperantes, así mismo el principio de equidad e igualdad, comprendidos como el tratamiento diferenciado a mujeres y hombres, para el logro de una igualdad real en materia de oportunidades, capacidades, acceso y control sobre los recursos (Jardiel, 2004).

El principio de equidad e igualdad de género, son abordados como un proceso continuo, en el que se debe responder a las distintas necesidades, considerando las inequidades asociadas no solamente en relación a mujeres y hombres, sino también a cuestiones étnicas, raciales, a grupos minoritarios como la comunidad LGTB, ya que como lo plantea, Garbanzo (2007), la atención a la diversidad se presenta como un aspecto central de la equidad.

Otro elemento considerado en el marco teórico de la investigación es la Transversalización de la perspectiva de género, considerada un paradigma en las políticas públicas ya que significa transformar un orden social basado en relaciones de género excluyentes y en relaciones de poder y, con ello lograr cambios integrales en la condición de mujeres y hombres para avanzar hacia la igualdad (Guzmán 2003).

La transversalización de la perspectiva de género aporta criterios para la definición de políticas y estrategias que aseguren la estructuración y funcionamiento de las instituciones en estos temas. Ortega (2019), considera es una estrategia institucional, que implica que la perspectiva de género sea incluida desde el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de todas las políticas y programas en cada uno de los ámbitos y áreas de la Universidad, para garantizar la igualdad o en su caso, equidad a través de acciones afirmativas para las mujeres y hombres.

También se retoma lo planteado por Buquet (2011), en este tema de la transversalización, vista desde el contexto de las IES, la autora señala tres áreas básicas a trabajar: Investigación, Formación y Transversalización, siendo esta última, la meta principal para la implementación

de acciones o políticas institucionales que reviertan la situación de desventaja de las mujeres, así como de las poblaciones vulneradas y discriminadas. También se retoma lo planteado por diferentes organismos internacionales y sus recomendaciones para lograr dicho proceso en las Instituciones.

Finalmente, en el marco teórico se contempla el tema “la política institucional de género”, comprendido como el conjunto de estrategias, programas y acciones dentro de las instituciones de educación superior, las cuales son discutidas, diseñadas e impulsadas por una estructura universitaria de alto nivel que se ocupe de articular, coordinar y dar seguimiento a las acciones a favor de la equidad de género (Buquet, 2011).

Se retoman diferentes autoras y autores, Díaz y Rodríguez (2014), la definen como un instrumento de planificación estratégica que permite articular y darles coherencia a las distintas acciones realizadas por una pluralidad de actores, que en este caso brindan bienes o servicios a una determinada población. Cerva (2017), considera que “Institucionalizar un sistema de creencias que redunden en prácticas favorables a la igualdad implica un proceso de largo aliento que se sostiene mediante el cambio en la orientación de las políticas dentro de la institución universitaria y la adopción de prácticas organizativas explícitas que se asienten en mandatos institucionales permanentes” (p.32).

También se aborda en este último tema, algunos enfoques de análisis institucional y organizacional, que plantean algunos elementos para el mejoramiento de las políticas dentro de las IES, investigaciones como la de Gairín y Palmeros (2018), establecen elementos como las finalidades, estructuración y sistema de relaciones con las que deben contar las universidades. Así mismo lo establecido por Ramírez (2019), proporciona conceptos como las perspectivas culturales, comunicacionales, políticas y de estructura con la que cuentan las universidades y como esto representa ciertas condiciones para el desarrollo de políticas de género.

La perspectiva metodológica, va también en el sentido de establecer elementos cualitativos de análisis para comprender lo que sucede en la Universidad, considerando que esta permite realizar descripciones muy detalladas sobre personas, situaciones y comportamientos que son observables, respetando e incorporando lo que las o los participantes de la investigación dicen, piensan y sienten, así como sus experiencias y reflexiones (Delgado, 2010).

Por ello que la metodología a seguir sea de corte cualitativo, tomando en cuenta que se busca realizar un análisis a partir de las reflexiones y experiencias generadas en torno a las estrategias, programas y acciones de género en la BUAP. En el capítulo de la Metodología se aborda a detalle los procedimientos y pasos a seguir para el logro de los objetivos y responder a las preguntas de investigación.

Fuentes

Las fuentes de información empleadas son la revisión de los documentos institucionales, como lo son los planes de desarrollo, informes de labores, boletín de la BUAP, actas de consejo y redes sociales oficiales de la Universidad; todos estos documentos y recursos están de manera pública, por lo cual se pudo acceder a ellos y analizarlos detalladamente en lo concerniente a los temas de género.

Así mismo las fuentes principales para la obtención de información, son las entrevistas realizadas a las actoras clave involucradas en las estrategias, programas y acciones de género implementadas en la Universidad, debido a que son las que están a cargo de direcciones y coordinaciones enfocadas en atender los temas de género desde el ámbito institucional y también poseen una trayectoria importante de trabajo en dichos temas.

Las actoras clave entrevistas, fueron la Directa y Subdirectora de la Dirección Institucional de Igualdad de Género (DIIGE), la coordinadora del Centro de Estudios de Género (CEG), así como la Coordinadora de Promoción de la igualdad e inclusión de la Dirección de Acompañamiento Universitario (DAU); se envió solicitud a más actoras y actores clave, como el director de DAU y miembros de la “Comisión especial de género” del Consejo Universitario, pero no se tuvo respuesta, por lo cual las directivas y coordinadoras señaladas, fueron las principales fuentes de información, aunado a los documentos institucionales.

Estructura

La investigación está conformada por seis apartados: Introducción, Marco Contextual, Marco teórico, Metodología, Análisis y Resultado, y como último las Conclusiones. En el primer apartado se incluyen los elementos del protocolo, como lo son antecedentes, justificación, planteamiento del problema, objetivo general y específico, entre algunos otros elementos que permiten establecer el rumbo del estudio.

Posteriormente en el Marco Contextual, se contemplan las cuatro olas del feminismo, el contexto internacional, nacional y marco normativo, conformado por diferentes tratados internacionales, leyes, legislaciones y de más elementos que conforman la adecuada justificación, así como los marcos que hacen posible las acciones a desarrollarse y que junto con el Marco Teórico constituyen el soporte de la investigación.

El Marco Teórico está constituido por las políticas públicas, la teoría de género, la perspectiva de género, el principio de igualdad y equidad, así como la transversalización y política institucional de género, en total son seis subtítulos que conforman este segundo capítulo o apartado. Los elementos establecidos permiten generar el instrumento y definir de mejor forma el cuarto capítulo que es la Metodología, misma que está compuesta por el diseño o enfoque de la investigación, los instrumentos, los procedimientos y actores.

En Marco Teórico y la Metodología permiten generar los dos guiones semi estructurados de las entrevistas y consecutivamente después de llevarse a cabo, se presentan en el capítulo seis, que son los resultados de la investigación, en este colocan como subtítulos las dimensiones establecidas en el instrumento, así como el análisis de los documentos institucionales también divididos por los diferentes documentos como lo son el Plan de Desarrollo, informe de labores y las acciones de género desarrolladas en 2020.

Finalmente, el capítulo seis está conformado por la respuesta a los objetivos y preguntas de investigación, así como un apartado de consideraciones finales; con esto se concluye la investigación y se presentan las bibliografías, así como los anexos conformados por los guiones de las entrevistas.

PRIMERA PARTE MARCOS DE REFERENCIA Y METODOLOGÍA

En este apartado se presentan los marcos de referencia y la metodología, estos sirven de base y sustento para desarrollar la investigación. El marco teórico aborda diferentes elementos de lo que constituye una política institucional de género o bien los intentos que hay para articularla; la metodología desde un enfoque cualitativo proporciona el sustento para la construcción del instrumento, así como los pasos a seguir para llegar a los resultados. Por su parte el capítulo del marco contextual aborda las olas del feminismo, consecutivamente el contexto nacional e internacional, así como una pequeña semblanza del contexto institucional de la BUAP en los temas de género, a continuación, se comienza con dicho capítulo.

CAPITULO I. MARCO CONTEXTUAL

Las políticas de género son resultado de amplios debates a nivel nacional e internacional, generados por diferentes movimientos feministas, organizaciones no gubernamentales; así mismo las contribuciones por parte de la academia y un sinnúmero de actores que posibilitaron en diferentes momentos y espacios las pautas para un cambio en la perspectiva sobre la situación de la mujer en el mundo.

Como lo menciona Lagarde, “la reunión de las mujeres para pensar el mundo, entenderlo, criticarlo e incidir en su transformación lleva ya dos siglos” (1996, p.4). Algunas autoras principalmente desde la historia e historiografía feminista periodizan los procesos de lucha en las denominadas “cuatro olas del feminismo” en estas se da cuenta de la organización para la exigencia de políticas que garanticen la igualdad entre hombres y mujeres en diversos ámbitos, incluido de manera imprescindible el educativo, ya sea de manera directa o bien en espacios no institucionalizados.

En este sentido resulta importante comenzar el capítulo con un pequeño recuento a partir de la visión de diferentes autoras y autores sobre las cuatro olas del feminismo, las cuales alentaron las políticas de género a nivel internacional. Las propias mujeres han sido las impulsoras de los cambios que se han producido en organismos internacionales, gobiernos, instituciones, ONG y sociedad en general.

1.1 Las cuatro olas del feminismo

La Dra. María del Carmen García Aguilar, en su obra “Feminismo transmoderno: una perspectiva política”, brinda un panorama respecto a estas olas del feminismo o momentos cruciales del movimiento, bajo la mirada de la modernidad, posmodernidad y trasmodernidad; a partir de lo plantado por la autora, se comprenden más dichos procesos y las implicaciones políticas, sociales y culturales que están.

En este sentido, la primera ola del feminismo se sitúa con el proyecto de la modernidad del siglo XVIII; desde un ámbito filosófico tiene que ver con la nueva lógica terminalista frente a la lógica aristotélica, así mismo se identifica este periodo con la industrialización, el desarrollo de la ciencia y la tecnología y el desarrollo del modo de producción capitalista.

Como tal la modernidad se percibe en un conjunto coherente de racionalidad y progreso ético-social; “un paradigma donde pareciera que todo ocupa un lugar adecuado, en donde el conocimiento responde a un modelo objetivo y científico valido por la experiencia y el progresivo dominio de la naturaleza, el cual se iba consolidando con el desarrollo de la técnica” (García, 210, p.13).

Es precisamente en este contexto y lógica que se desarrollan los ideales de libertad, de igualdad natural y política de los seres humanos. Esto despertó también los ideales de las mujeres, y su movimiento de lucha por tener acceso a los derechos políticos, aunque en la historia universal únicamente se habla de la ilustración y de la revolución de 1789, como un proyecto del hombre y el ciudadano. También está la “Declaración de los derechos de la mujer y la ciudadana” en 1791, la cual fue una respuesta por parte de Olympe de Gouges, en la que se buscaba la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres. “La declaración hecha por Olympe le costó la vida y su muerte significó la exclusión de las mujeres de sus derechos políticos” (García, 2010).

Poco tiempo después de la declaración de Olympe, Mary Wollstonecraft escribe la Vindicación de los derechos de la mujer en 1792. Tanto las demandas de Olympe de Gouges como las de Mary Wollstonecraft, empezaron a cristalizarse hasta la Primera Convención

sobre Derechos de la Mujer, en Séneca Falls (1848) y con la fundación de la National Women Suffrage Association en 1868 (García, 2010).

La firma de la Declaración de Séneca Falls en 1848 da origen al movimiento sufragista, primera organización feminista centrada en el reconocimiento de los derechos civiles, con ello se reivindicaba la racionalidad de la mujer, su capacidad de juicio y, por tanto, su derecho a participar en la organización política a través del voto (Vaamonde, 2019).

La primera ola, de acuerdo a las demandas perseguidas en ese momento histórico, dio paso al feminismo de la igualdad. Posteriormente en la segunda ola, se habla del feminismo de la diferencia, con ello se apertura el debate y se deja ver las demás condiciones estructurales-contextuales. Siguiendo a García (2010), este segundo momento crucial del feminismo, se puede comprender desde el discurso de la posmodernidad el cual se concibe como un “marco cultural e ideológico que caracteriza la era de la fragmentariedad, sin la posibilidad de legitimar más los discursos globales, con ello se abren las puertas a múltiples micrologías y discursos contextualizados que ofrecen un panorama heterogéneo y disperso” (p. 17).

La polémica entre modernidad y posmodernidad se intensificó a partir de los años ochenta, y en el campo de la filosofía se inclina básicamente hacia la crítica de la modernidad y sus componentes, así como en el reclamo de sus ideales no cumplidos (García, 2010).

En la década de los sesenta y setenta se puede hablar de acuerdo a varias autoras, desde dos posiciones, el feminismo liberal y el socialista, siendo este último caracterizado por su oposición a la desigualdad, la opresión y explotación. Guerra (2014), plantea que se “sumaron a la agenda liberal, derechos políticos y derechos civiles y a la agenda socialista derechos económicos y sociales, así como “la reivindicación de los derechos sexuales, en los cuales incluye la exigencia de vivir una sexualidad libre y el propio control sobre la reproducción” (p.164).

Según Matos y Clarisse (2013), la segunda ola del feminismo emergió a partir de la resistencia y la lucha de las mujeres contra el autoritarismo, la violencia y la falta de ciudadanía en el interior de los regímenes militares. Tal como lo apuntan las autoras gran parte de los movimientos provinieron de las organizaciones de izquierda, marcadas por la lucha contra el capitalismo y a favor de la democracia.

Sin embargo, también este segundo periodo estuvo caracterizado por tensiones y discrepancias en el feminismo; las sufragistas de Estados Unidos y los grupos de izquierda de América Latina perseguían diferentes objetivos, los cuales se pueden constatar en el encuentro “la tribuna de las organizaciones no gubernamentales”, esta es abordará más adelante. Las diferencias políticas, están marcadas por el orden mundial, de alguna manera están los antagonismos y luchas de clases presentes, sin embargo, el feminismo ha trascendido todos estos elementos, al ser en esencia un movimiento crítico que cuestiona las relaciones de poder.

Y precisamente la Posmodernidad, planteada por García (2010), “abrió la posibilidad de plantear la diferencia, la diversidad y la pluralidad, dando voz a los discursos marginados, locales y subalternos” (2010). Además de manifestarse las condiciones específicas de las mujeres en contexto y geografías diversas, ello genera inevitablemente hacer alusión a la diferencia, la cual es válida y representa las demandas más urgentes de cada país, región etc.

En muchas ocasiones lo que representa un éxito en algún país, para otro ya no lo es, no obstante, todas las acciones y cambios generados son parte de los triunfos del movimiento feminista y de los alcances que este ha tenido, fundamentalmente mediante la influencia generada en distintas partes del mundo, con culturas diversas y sistemas políticos diferentes.

Para los años ochenta y noventa se habla de la tercera ola feminista; “momento en el que muchos países latinoamericanos comenzaron a convertirse en gobiernos democráticos” (Matos y Clarisse, 2013). No obstante, para Pinto (2003), la tercera ola se caracterizó por un “feminismo difuso”, con un enfoque en los procesos de institucionalización, en la discusión de las diferencias entre mujeres y en nuevas formas de organizarse colectivamente. Así mismo se suman otras variables de discriminación como clase social, raza y orientación sexual (Martín, 2014).

En la recientemente denominada *cuarta ola del feminismo*, se sitúa una mayor internacionalización, derivado de la globalización, la transnacionalización de la economía y en general de un nuevo orden mundial. Todo ello cambia la manera de debatir la justicia. La proliferación de las tecnologías de información (TIC'S), son una característica del siglo XXI y de las nuevas formas de organización de los movimientos feministas.

Siguiendo a la autora García (2010), la actual época del movimiento se puede entender desde la Transmodernidad, siendo esta una propuesta filosófica que aborda de la autora Rosa María Rodríguez Magda y consiste en relacionar y conectar a la Modernidad con la Posmodernidad y trascenderlas; de esta manera situarse desde otra perspectiva que permita volver hacia atrás para reflexionar, recuperar lo posible y avanzar.

La transmodernidad está identificada con la virtualidad, la telepresencia, la diversidad, la Red, la instantaneidad, lo transnacional, el cosmopolitismo transétnico, la transcultura, la estrategia, el caos integrado, la sociedad de riesgo, la nueva economía, la megaciudad, el chat, la conectividad estática, el individualismo solitario, el ciborg, el bit, lo transexual, la cultura de masas, la pantalla, el hipertexto, el multimedia, las computadoras. (García, 2010, p.197).

Estos elementos son propios de la realidad, del momento histórico actual y tienen la relevancia de ser construcciones acordes con el desarrollo de las tecnologías, del sistema económico que es transnacional en la mayoría de sus procesos y en general a este nuevo orden mundial globalizado.

García (2010), realiza una propuesta para pensar al feminismo actual, desde esta perspectiva, el cual considera es un reto, pero también necesario para seguir trabajando sobre las desigualdades de las que siguen siendo objeto las mujeres. El Modernismo y Posmodernismo abordados anteriormente para explicar la primera y segunda ola, sirvieron para comprender esa síntesis que propone la autora “la transmodernidad”, vista como lo contemporáneo, lo de hoy para analizar al movimiento feminista, considerando para ello la construcción de su propio sujeto, con una identidad y una genealogía que lo identifica y con base a esto se puede incidir en la transformación de la realidad.

La propuesta de la autora, es innovadora y vanguardista, acorde con el contexto actual y lo que se demanda para la construcción de un pensamiento crítico e integral, con acciones, teorías y prácticas desde los movimientos feministas, así como la academia y las actuales políticas generadas como resultado de estas luchas conjuntas e históricas de las mujeres para incidir y transformar los patrones establecidos de la sociedad.

El feminismo del siglo XXI se muestra como un proyecto diverso, en el que coexisten diferentes posiciones ideológicas y vitales que se expresan a través de las múltiples corrientes teóricas: reformista, radical, socialista, marxista, de la igualdad, de la diferencia, poscolonial,

postmoderno, ecofeminismo, cultural, islámico, indígena, lesbiano, negro, queer etc. (Muñoz 2019).

Sin embargo, como lo menciona existe un elemento que se ha mantenido constante y que ha caracterizado al feminismo como movimiento social a lo largo del tiempo. “Este ha sido su capacidad de incidencia política y el poderío que ha demostrado frente al Estado al conseguir la concreción de normativas y políticas públicas para superar las desigualdades y lograr la justicia de género” (Muñoz, 2019, p.10).

1.2 Contexto Internacional

En el ámbito internacional, se suscitan diferentes hechos para la generación de políticas a favor de los derechos de las mujeres; la designación y conferencia del “año internacional de la mujer” en 1975, así como la tribuna de las organizaciones no gubernamentales, representaron el primer y el más grande intento por analizar las inequidades de género desde una perspectiva global.

En la conferencia, los tres objetivos fundamentales fueron: “1) la plena igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de la discriminación por motivos de sexo; 2) la plena participación y la integración de las mujeres al desarrollo; 3) la contribución de las mujeres al fortalecimiento de la paz mundial” (Giordano, 2007, p.1). Se aprobó un plan de acción que marcaba las directrices a los gobiernos y a toda la comunidad internacional para los diez años siguientes, durante lo que se proclamó el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (ONU, 2000).

Fuentes (2014), en su investigación *“Entre reivindicaciones sexuales y reclamos de justicia económica: divisiones políticas e ideológicas...del Año Internacional de la Mujer. México, 1975”* presenta un análisis de cómo se vivieron ambos encuentros, el de la conferencia oficial y la tribuna de las organizaciones no gubernamentales, con respecto a ello, menciona que:

La Tribuna no presentó conclusiones sobre los temas que allí se examinaron, ni tampoco emitió resoluciones, instrumentos jurídicos o recomendaciones oficiales, los debates que allí se suscitaron recogen las tensiones que permiten definir el ideal de mujer que cada uno de los bloques buscaba imponer. Este encuentro puso en la mesa de la discusión pública temas que no estuvieron considerados en la agenda de la Conferencia —como el lesbianismo, el aborto y la prostitución—, los cuales

mostraron, de manera contundente, la pluralidad, tanto de problemas como de identidades, que definían a las mujeres alrededor del mundo. (p.172).

En este sentido, se puede decir que los debates generados en la tribuna sirvieron para avanzar teórica y políticamente en la incorporación de diferencias culturales, de raza y de clase como elementos importantes de la identidad de género.

Siguiente a Fuentes (2014), el enfrentamiento entre los bloques político-económicos se consideró como un encuentro de dos realidades diferentes que, gracias a la Tribuna y la Conferencia, sirvió para que mujeres de las diferentes esferas económicas se enteraran de los problemas y las prioridades de cada una de ellas.

Los encuentros internacionales, generan un enriquecimiento cultural, muestra de ello son las influencias de los movimientos de Estados Unidos hacia los de América Latina y a la inversa. Aun en “la lucha de clases”, se pueden impregnar desde la opresión que viven las mujeres, las voluntades para la generación de cambios en favor de la igualdad y no discriminación, como lo menciona Karl Manheim (1943) “todos sabemos que la mayor opresión ocurrida en la historia no ha sido la de los esclavos, siervos u obreros asalariados, sino de las mujeres en las sociedades patriarcales”.

Posterior a ambos encuentros se suscitan diferentes convenciones, congresos, acuerdos internacionales, en las cuales se van generando las bases para la construcción de políticas de género en el ámbito educativo, siendo este un espacio imprescindible para la transformación social.

Uno de estos eventos que es imprescindible para los derechos de las mujeres, es la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, por sus siglas en inglés CEDAW, la cual provee un marco obligatorio de cumplimiento para los Estados miembro; entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981.

La Convención ha sido ratificada por un gran número de países en todo el mundo, gracias a ello se han generado modificaciones o derogaciones de leyes, reglamentos, usos y prácticas contra la discriminación de las mujeres. De manera general está conformada por seis apartados y treinta artículos, en los cuales se establecen criterios en diferentes ámbitos de la vida social.

Se establece que los países deben implementar a sus constituciones nacionales el principio de igualdad, además de establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas (parte I. artículo 2o. CEDAW).

Con respecto al ámbito educativo, el objetivo principal es la incorporación de las mujeres en condiciones igualitarias a la educación. Algunas de las recomendaciones más importantes son:

- Existencia de las mismas condiciones de orientación de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, en todos los tipos de capacitación profesional (artículo 10o, inciso a.).
- Eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en los diferentes niveles y en todas las formas de enseñanza, en particular mediante la modificación de libros y programas escolares (artículo 10o, inciso)

Posteriormente la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing), en septiembre de 1995, basándose en los acuerdos políticos alcanzados en las tres conferencias mundiales sobre la mujer, consolidó cinco decenios de avances jurídicos dirigidos a garantizar la igualdad de las mujeres y los hombres tanto en las leyes como en la práctica (CIATAR).

El resultado de esta Conferencia fue la adopción de una Declaración y una Plataforma de Acción (Plataforma de Acción de Beijing) con 12 esferas de especial preocupación, centradas en las temáticas de pobreza, educación, salud, violencia, economía, toma de decisiones, mecanismos para el adelanto de las mujeres, medios de difusión, medio ambiente y la niña.

Asimismo, se definieron dos estrategias básicas para alcanzar el objetivo de la igualdad de género:

- La transversalización de género en todos los procesos de toma de decisiones y en la ejecución de políticas y programas.
- El empoderamiento de las mujeres, en cuanto a la autoafirmación de las capacidades para su participación -en condiciones de igualdad- en los procesos de toma de decisiones y en el acceso al poder.

En el ámbito educativo la Conferencia Mundial “La Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción, UNESCO” celebrada el 9 de octubre de 1998, emitió una Declaración Mundial y un Marco de Acción Prioritaria para el cambio y el desarrollo de la Educación Superior. En la Declaración Mundial, el artículo cuarto está dedicado al fortalecimiento de la participación y promoción del acceso de las mujeres a la educación superior.

En el Marco de Acción se establece definir y aplicar políticas destinadas a eliminar de la enseñanza superior todos los prejuicios fundados en el género y consolidar la participación de la mujer en todos los niveles y en todas las disciplinas en que esté poco representada en la actualidad y, especialmente, reforzar su intervención activa en la adopción de decisiones.

1.3 Contexto Nacional

Las políticas de género en México tienen un impulso importante a partir de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, en Beijing en 1995, a partir de esta fecha se comienza una nueva generación de estrategias y políticas públicas en materia de igualdad de género, una de las políticas más importantes fue la creación de un mecanismo institucional “el Programa Nacional de la Mujer (PRONAM)” el cual enfocó sus primeros planes a impulsar la perspectiva de género en el sector educativo Delgado (2003).

Este programa se llevó a cabo durante el sexenio de Ernesto Zedillo (1994-2000), en un contexto de crisis y recortes presupuestales. El propósito del PRONAM era impulsar la formulación, el ordenamiento, la coordinación y el cumplimiento de las acciones encaminadas a ampliar y profundizar la participación de la mujer en el proceso de desarrollo en igualdad de oportunidades con el varón (Eternod y Medina, 2011). A partir de 1998 la Secretaria de Gobernación (Segob), estableció la Coordinación General de la Comisión Nacional (Conmujer), como órgano administrativo desconcentrado para consolidar el Programa Nacional de la Mujer 1995-2000 (INMUJERES, 2010).

Los propósitos de Conmujer, fue impulsar políticas públicas en nueve líneas: educación, cuidado de la salud, atención a la pobreza, mujer trabajadora, fomento productivo, mujer y familia, derechos de la mujer y participación en la toma de decisiones, combate a la violencia, imagen de la mujer.

En lo que respecta a la línea de educación, se reconoció las desigualdades existentes en los diferentes niveles educativos, principalmente en el acceso. En la educación superior se mostró que pese a los avances en la matrícula femenina, aun persistían desigualdades por sexo y que la participación de las mujeres era relativamente baja y minoritaria en distintas disciplinas y quehaceres profesionales, en particular en la investigación científica y tecnológica (PRONAM, 1995-2000).

También se consideró que en el ámbito educativo era necesario promover una “educación libre de prejuicios y discriminaciones, y que en sus contenidos, textos, materiales y métodos pedagógicos, se deberían transmitir y reforzar valores, actitudes e imágenes no sexistas” (PRONAM, 1996. DOF: 21/08/1996). En este mismo sentido según el PRONAM (1996), el gobierno establecido diversas estrategias, las cuales son:

Proceso de descentralización educativa, incluido en el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica. A su vez, la responsabilidad de ejercer una función compensatoria entre entidades y regiones con demandas educativas insatisfechas ha llevado a establecer programas para abatir el rezago educativo, los cuales funcionan en 24 estados de la república. Asimismo, la necesidad de actualizar y modernizar la currícula educativa ha conducido a renovar los planes y programas de estudio y con ello los libros de texto de la educación básica. La concomitante capacitación de los maestros para utilizar los nuevos contenidos educativos ha sido emprendida mediante el programa emergente de actualización magisterial. (PRONAM, 1996. DOF: 21/08/1996).

Las estrategias llevadas a cabo por el gobierno dan cuenta de los procesos transformadores en la política educativa, la cual en ese periodo buscaba hacer frente a los graves problemas de pobreza y desigualdad que se vivían en el país, como resultado de la mayor crisis que había tendió México hasta ese momento. Como lo expresa el PRONAM (1996), “las nuevas realidades del país reclaman la activa participación y corresponsabilidad de los diferentes actores involucrados en el proceso de desarrollo, con el propósito de poner en práctica una política económica con perspectiva social, así como una política social con enfoque de género”, y de esta manera “contener los efectos sociales de la crisis, e impulsar un conjunto de iniciativas orientadas a garantizar que tanto hombres como mujeres tengan oportunidades iguales para desarrollar sus capacidades y potencialidades” (PRONAM, 1996. DOF: 21/08/1996).

Sin embargo, las políticas de corte neoliberal acentuaron las desigualdades; la situación de las mujeres quedó aún más vulnerada por la precarización de los trabajos, la pobreza generalizada en todos los sectores económicos, incluido el sector rural, el cual por la apertura comercial indiscriminada, afectó de manera directa a millones de mujeres campesinas e indígenas.

Así mismo el despojo de sus recursos naturales a las comunidades originarias, por parte de las empresas transnacionales, generó mayores niveles de pobreza y desigualdad, al ser las mujeres quienes reproducen la vida, son las que se ven más afectadas por el nuevo modelo económico y las políticas de corte neoliberal, las cuales están a favor del capitalismo global en su máxima extensión (Robinson, 2013).

Posterior al periodo (1995-2000), se siguieron implementando las políticas de corte neoliberal, ahora a cargo del denominado “gobierno del cambio”, ello representó por primera vez en la historia de México el ascenso al poder de un partido diferente al Partido Revolucionario Institucional (PRI), lo que generó múltiples expectativas, no obstante, fue la continuidad a la política económica y un mayor auge a la privatización, incluido el ámbito educativo.

El nuevo periodo de gobierno representado por el Partido Acción Nacional (PAN), dio continuidad a las políticas de género. En su plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, reconoció que las iniquidades y desigualdades entre hombres y mujeres son evidentes en los diversos ámbitos, desde el urbano/rural, regional, social, económico, institucional, cultural, hasta el familiar (Carmona, 2015).

En la educación superior, se estableció el programa Nacional de Educación, un subprograma sectorial, cuyo objetivo fue “impulsar el desarrollo con equidad y buena calidad que responda con oportunidades a las demandas sociales y económicas del país y obtenga mejores niveles de certidumbre, confianza y satisfacción con sus resultados” (INMUJERES, s/f). Sus objetivos estratégicos fueron:

- 1) Aplicación de la cobertura con equidad
- 2) Educación superior de buena calidad
- 3) Integración, coordinación y gestión del sistema de educación superior.

Estos objetivos fueron retomados por los diferentes programas e instituciones creadas para el logro de la igualdad de género. Con el esfuerzo conjunto de las legisladoras de los diferentes partidos políticos, en 2001 se expidió la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, y con ello el INMUJERES entró en funciones en junio del mismo año (INMUJERES, 2010). Para el año 2002, se publicó el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (Proequidad 2001- 2006) (INMUJERES, 2010, p.9).

En consonancia con los acuerdos internacionales respecto a adoptar la transversalización como estrategia principal, el INMUJERES nace con la misión de “dirigir la política nacional para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las acciones del Estado mexicano” (dof, 2001. Citado en Tepichin, 2010, p.36).

Como lo menciona Delgado (2003), ello significó un paso importante en la consolidación de mecanismos institucionales, al otorgarle a la institución estatus administrativo, patrimonio propio y presupuesto, para ejercer atribuciones en materia de la política nacional de género. Parte del éxito de una política reside precisamente en los recursos financieros y humanos disponibles para efectuarlas y en este sentido INMUJERES representa esa posibilidad, además de generar una estrecha relación con las IES para el logro de sus objetivos.

Así mismo el programa (Proequidad) de INMUJERES, inserto en los compromisos del Plan Nacional de Desarrollo 2000-2006, establece como uno de sus objetivos específicos:

Fomentar en todos los espacios de nuestra sociedad una educación para la vida que promueva el respeto por la diversidad, la tolerancia y el respeto a las diferencias de género de las personas, así como garantizar con igualdad y equidad en todos los niveles, tipos y modalidades educativas, atención específica a las niñas y mujeres, para lograr ampliar su participación en todos los campos de la actividad humana, con un sentido de justicia, al margen de prejuicios y discriminaciones. (Proequidad, 2000. Citado en Palomar, 2004, p.10).

A través de estos programas y sus objetivos, se van consolidando nuevas condiciones y relaciones de colaboración con las instituciones de educación superior. Muestra de ello es el Acuerdo de colaboración entre INMUJERES y la ANUIES celebrado en el año 2002.

En este acuerdo se formalizó el compromiso interinstitucional de promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, planes, programas y proyectos de las instituciones

de educación superior. Así mismo mediante encuentros regionales se pretende lograr un acercamiento a la comunidad educativa, con el propósito de intercambiar experiencias y construir canales de comunicación; formalizar mecanismos de intercambio y cooperación; difundir información e impulsar los estudios e investigaciones en la materia (Palomar, 2004).

Para facilitar dichas relaciones, el INMUJERES y la ANUIES han propuesto la Red Nacional de Enlaces Académicos de Género que impulse la incorporación de la perspectiva de género en las IES (INMUJERES, s/f). Dicha red está conformada por 52 Instituciones de Educación Superior, incluida la BUAP.

La incorporación de políticas de género a nivel de educación superior es un proceso en marcha más que un resultado; las desiguales aún persisten en los espacios universitarios, de manera acentuada la violencia de género e inequidades son muestra del largo proceso que se requiere para lograr una transformación social.

La igualdad de género conlleva la posibilidad de una mayor democratización en la educación, así como crear espacios libres de violencia, tendientes a una transformación social, que impacte en todos los espacios y genere nuevas condiciones favorables para el mejoramiento en los niveles de vida de la población.

Por último, es importante resaltar que el reconocimiento de las desigualdades de género en la política pública es gracias a una prolongada e intensa labor de actores desde diversas esferas, entre ellos organizaciones de mujeres, movimientos feministas, comunidades académicas, organismos de Naciones Unidas, instituciones financieras internacionales y organismos no gubernamentales, lo cual ha dado paso a la creación de leyes y reformas, las cuales se enuncian en el siguiente apartado.

1.4 Marco Normativo

México cuenta con un marco normativo propicio para la incorporación de la perspectiva de género en la educación, como se muestra a continuación, el gobierno ha realizado reformas en la constitución y ha creado leyes para sancionar la discriminación y violencia de género, así como para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres. Siendo esto el resultado de los acuerdos internacionales que ha firmado México y que son parte del derecho internacional.

El derecho internacional depende para su implementación, que los Estados adecuen su legislación a las disposiciones contenidas en los instrumentos ratificados, los objetivos son cambios a nivel interno en las leyes locales para hacer accesible la justicia a los y las ciudadanas con leyes federales, estatales y municipales (ONU, 2010). Y en este sentido es que se han modificado y creado leyes en México.

De acuerdo a lo establecido en la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, 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 los derechos y libertades de las personas (artículo 1o).

En el artículo 2o, fracción II y III se establece respetar las garantías individuales, los derechos humanos y, de manera relevante, la dignidad e integridad de las mujeres. Garantizar que las mujeres y los hombres indígenas disfruten y ejercerán su derecho a votar y ser votados en condiciones de igualdad, así mismo acceder y desempeñar los cargos públicos y de elección popular.

En lo concerniente a educación, en el artículo 3º, párrafo tercero, se dice que “la educación se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva”. En este mismo sentido se establece que los planes y programas de estudio tendrán perspectiva de género y una orientación integral, por la que se incluirá el conocimiento de las ciencias y humanidades, la promoción de estilos de vida saludables, la educación sexual y reproductiva y el cuidado al medio ambiente (artículo 3o, párrafo adicionado DOF 15-05-2019).

Por consiguiente, se establece que el Estado implementará medidas que favorezcan el ejercicio pleno del derecho a la educación de las personas y combatan las desigualdades socioeconómicas, regionales y de género en el acceso, tránsito y permanencia en los servicios educativos (artículo 3o Inciso adicionado DOF 26-02-2013, derogado DOF 1505-2019).

Por su parte la “Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres” de 2006, tiene como objeto regular y garantizar la igualdad entre ambos sexos, así como proponer lineamientos y

mecanismos institucionales que orienten el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres.

Los principios rectores son la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, descritos en su artículo segundo. En el artículo cinco, se enuncian las siguientes definiciones:

- Acciones afirmativas: conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombre.
- Transversalidad: proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.
- Sistema Nacional: Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Programa Nacional: Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Dichas definiciones han sido utilizadas en las actuales políticas de género, y representan un marco legal para la generación de propuestas de mejora, por ejemplo la transversalidad y las acciones afirmativas han sido acogidas por un gran número de IES en todo el país.

La importancia de esta ley reside en que por primera vez se sientan las bases jurídicas para la coordinación, colaboración y concentración entre los tres órdenes de gobierno para garantizar la igualdad sustantiva (INMUJERES, 2007).

Posteriormente la “Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia” de 2007, emitida en respuesta a la demanda de mujeres que hicieron visible en Ciudad Juárez la violencia feminicida. Como antecedente en la Cámara de Diputados se creó la Comisión Especial para Conocer las Políticas y la Procuración de Justicia Vinculada a los Feminicidios en el País, en donde, a partir de una investigación en los 32 estados de la República Mexicana, se elaboró y aprobó la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (INMUJERES, s/f).

Esta ley ha tenido varias reformas a lo largo de los años, siendo las más recientes en 2019 y 2020. Su objetivo es establecer la coordinación entre el Estado, los municipios, los sectores

privado y social 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 (Capítulo I. Disposiciones generales, párrafo reformado DOF 20-01-2009).

En el artículo cuarto se establecen los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia, los cuales son:

- La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre
- El respeto a la dignidad humana de las mujeres
- La no discriminación
- La libertad de las mujeres.

Estos principios según el artículo deben ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas públicas federales y locales (artículo 4o).

En el artículo quinto se enuncian diversos términos como lo son la “perspectiva de género” entendida como una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, así mismo “la violencia contra las mujeres” definida como cualquier acción u omisión, basada en su género, que les causa daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público”. En el artículo sexto se presentan las definiciones de los diferentes tipos de violencia ya mencionados.

A partir del artículo séptimo se define la violencia en el ámbito familiar es decir desde el ámbito privado y en el artículo decimo se enuncia la violencia desde el ámbito público; este último hace referencia a la violencia laboral y decente, entendida como “un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad” esta es ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima (Capítulo II. De la violencia laboral y docente, artículo 10o).

En la sección quinta se establecen los lineamientos para el ámbito educativo, del cual se han desprendido diversas políticas para las instituciones de educación, tales como la implementación de programas educativos en todos los niveles de escolaridad. En el artículo 45° se establece que corresponde a la secretaría de educación pública dichos rubros; en total

son dieciséis apartados los que conforman el artículo, en ellos se presentan diversas medidas para la incorporación de la perspectiva de género, algunas de ellas son las siguientes:

- Definir en las políticas educativas los principios de igualdad, equidad y no discriminación entre mujeres y hombres y el respeto pleno a los derechos humanos.
- Desarrollar investigación multidisciplinaria encaminada a crear modelos de detección de la violencia contra las mujeres en los centros educativos.
- Formular y aplicar programas que permitan la detección temprana de los problemas de violencia contra las mujeres en los centros educativos, para que se dé una primera respuesta urgente a las alumnas que sufren algún tipo de violencia.
- Diseñar y difundir materiales educativos que promuevan la prevención y atención de la violencia contra las mujeres.
- Proporcionar acciones formativas a todo el personal de los centros educativos, en materia de derechos humanos de las niñas y las mujeres y políticas de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.
- Diseñar, con una visión transversal, la política integral con perspectiva de género orientada a la prevención, atención, sanción y erradicación de los delitos violentos contra las mujeres.
- Celebrar convenios de cooperación, coordinación y concertación en la materia

Como se puede observar, se establecen diferentes medidas en los programas académicos, la investigación, la cultura institucional, así mismo en el diseño de políticas bajo los principios de igualdad, equidad y no discriminación; esto ha coadyuvado a la formalización de acuerdos interinstitucionales y también de la generación de un marco legal que apara la incorporación de la perspectiva de género en todas las esferas de la sociedad, siendo el educativo un espacio que trastoca todos los niveles y por ende representa un eje central para la transformación social.

1.5 Contexto institucional

La BUAP, es una de las IES en México que ha atendido las recomendaciones y leyes. Con ello ha generado también un marco legal para la incorporación de la perspectiva de género, así como los principios de equidad e igualdad. En noviembre de 2015, el H. Consejo Universitario de la Institución aprobó el Reglamento de Requisitos y Procedimientos para la

Admisión, Permanencia y Trayectoria Académica de las y los Alumnos de Modalidad Escolarizada de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, reconociendo en su artículo 27, el derecho de la comunidad estudiantil de gozar de igualdad con perspectiva de género, inclusión y con derechos humanos, lo cual también se menciona en el artículo 102 fracción VII, del Reglamento General de Estudios de Posgrado.

Las relaciones laborales de la Universidad se rigen por lo previsto en la fracción VII del artículo 3o y el apartado A, del artículo 123, ambos de la CPEUM, por la Ley Federal del Trabajo (LFT) y los Contratos Colectivos convenidos con los sindicatos, además de la normativa universitaria. En ese tenor, en las reformas a la LFT de noviembre de 2012 y que se conservan en las reformas de 2019, se adicionó el artículo 3o Bis, en el que se definen las conductas de “Hostigamiento” y “Acoso Sexual”.

El Plan de Desarrollo Institucional 2017- 2021, contempla líneas de acción para desarrollar estrategias específicas en las dimensiones de perspectiva de género, discriminación, violencia, personas con discapacidad y atención a personas en situación de vulnerabilidad

Como antecedente, la BUAP tiene varios intentos de institucionalizar la perspectiva de género. Uno de ellos, y el más inmediato a 2017, es la creación del Comité Institucional de Igualdad Sustantiva de la Dirección de Planeación Institucional a cargo de la Mtra. Esperanza Morales en 2016, en este surgen reuniones para discutir sobre las actividades y problemáticas de género en la Universidad. A continuación, se retoman dos fragmentos de la entrevista realizada a la Dra. Josefina Manjarrez Rosas en la que describe sobre dicho periodo y algunas actividades que se realizaron:

Actora Clave	Respuestas
(J. Manjarrez, comunicado personal, 18 de enero de 2021).	En esta dirección se creó el Comité Institucional de Igualdad Sustantiva, invitaron a especialistas en estos temas, por ejemplo, a la Dra. María del Carmen, la Dra. Aurora Furlong, la Dra. Elva Rivera y la Dra. Gloria Tirado Villegas. Esto lo llevaba la Maestra Esperanza Morales, ella impulsa la creación de este Comité, ahí surgen reuniones en donde se discuten estos temas. Se realiza un foro, donde se contemplan diferentes iniciativas en diversos ámbitos. Se da una iniciativa fuerte. Yo participé en algunas discusiones, principalmente para planear actividades en 2016-2017.

Como se puede observar en el Comité confluyen académicas y académicos especialistas en dichos temas pertenecientes al CEG, DAU y de manera general de las diferentes unidades académicas, con trayectorias importantes en el desarrollo de actividades, como seminarios, talleres, congresos. Consecutivamente desaparece la dirección y el Comité, no obstante, nuevamente en 2018 y 2019 se dan diferentes reuniones por parte del CEG y DAU, lo que da paso a la creación del Protocolo, que en 2019 es creado. En el apartado de resultados se detalla sobre los elementos detonadores que hacen posible la institucionalización y sobre más detalles de como se van creando las demás acciones. A continuación, se prosigue con el marco teórico, siendo este también un marco de referencia para la investigación.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

El marco teórico constituye la base donde se sustentará el análisis de la investigación, como tal es lo que permite establecer los criterios y puntos de vista, en este sentido se comienza con la revisión de los conceptos de política y políticas públicas, ya que ellos permiten identificar los elementos de análisis básicos para el estudio de lo que constituye una política en general.

Posterior a ello la teoría de género, incluida la perspectiva, el principio de equidad e igualdad y la transversalización, brindan los fundamentos necesarios para el análisis de lo que debe contener una política de género; por último, la revisión de políticas de género, desde el enfoque institucional constituyen las bases para el análisis al interior de las IES, en este caso en la BUAP.

2.1 Política y políticas públicas

El concepto “política” conlleva la existencia de diversas opciones y designa, por ende, un desacuerdo o conflicto entre los actores o aspectos ligados al diseño de políticas en un área de actividad determinada (educación, transporte, salud, etcétera) respecto a un curso de acción actual o potencial de gobierno (Anderson, 1990; Dunn, 1994; Fischer, Miller & Sydney, 2007, citado en Espinosa, 2009).

Política refiere genéricamente a poder, intereses, competencia, conflicto, representación; “políticas” refiere a decisiones o cursos de acción respecto a problemas determinados o issues (Cox, 1993).

Para Landau (1992), las políticas tienen múltiples definiciones, algunas de ellas son la declaración de principios básicos, estrategias, programas, valores, objetivos y medios, no obstante, señala que estas sin importar su clasificación pertenecen a la clase de proposiciones inverificadas, es decir son hipótesis.

Al ser hipótesis están sujetas a obtener resultados neutros, favorables o en su defecto desfavorable, no obstante, representan una voluntad de cambio en el que es posible dirigir cursos futuros de acción y generar nuevas propuestas de mejora.

Una política pública es siempre una respuesta a una realidad específica, incluye el proceso de identificación de problemas y selección de éstos como la primera instancia de reconocimiento al interior de la agenda política. La forma en que cristaliza la intervención de la realidad es a través de programas y proyectos que implican objetivos, medios y recursos (Lerda y Salazar, 1989)

La identificación de problemas por lo general es el resultado de los debates organizados por diferentes actores, un ejemplo de ello son los encuentros feministas, los cuales han presionado para la generación de políticas de igualdad, así mismo las leyes que protegen los derechos humanos, son el resultado de la organización de diferentes movimientos sociales. En el ámbito educativo Cox (1993), distingue dos influencias sobre los procesos de producción de políticas:

La primera corresponde a la diversidad de formas de control e influencia de los cuerpos académicos y de los cuerpos estudiantiles, en tanto, tales, sobre los procesos de políticas de la educación superior. La segunda refiere a esas mismas formas de influencia, pero organizadas y expresadas en términos de una institución individual (cuerpos institucionales). De manera vertical organismos interinstitucionales, los cuales refiere a toda forma de coordinación y organización inter-institucional. (p. 97).

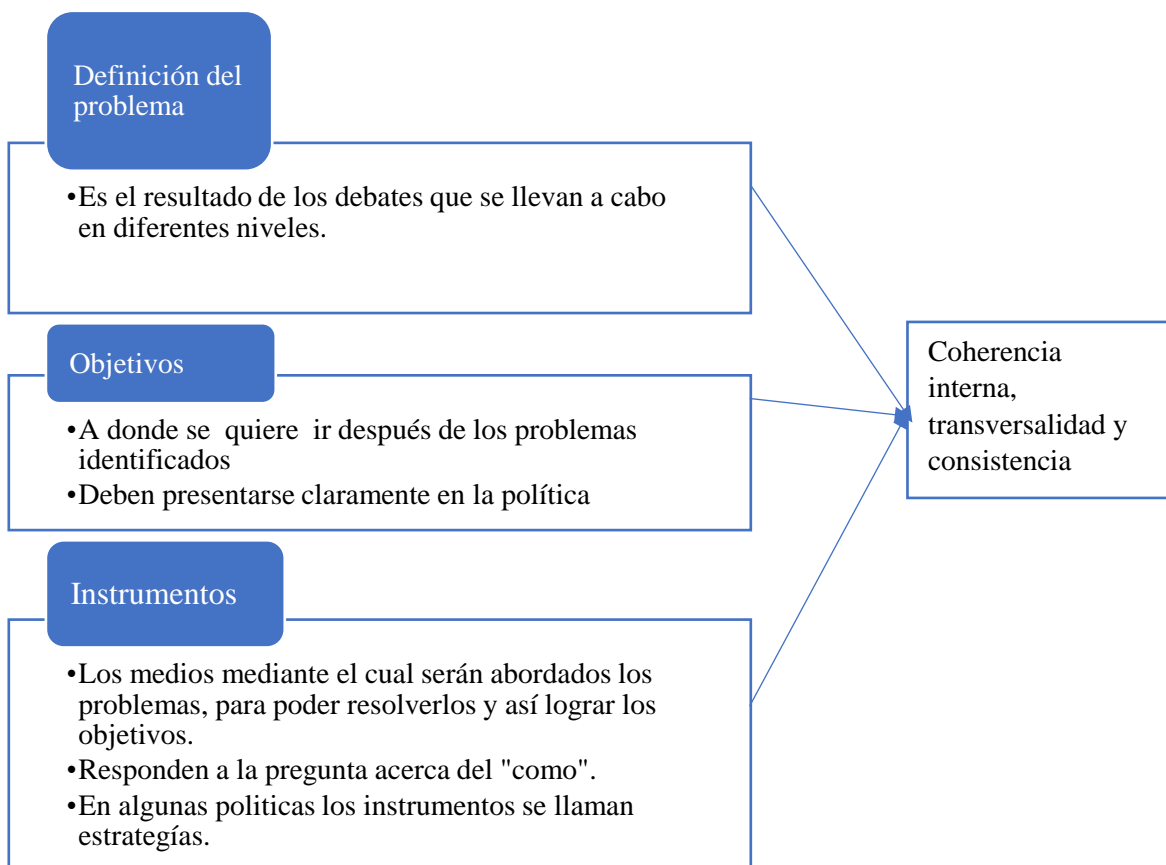
En este mismo sentido menciona “el componente agencias de cooperación internacional impacta sobre el adentro de los sistemas académicos, como sobre el campo político, a través tanto de recursos como discursos o categorías sobre políticas e innovaciones al sector” (Cox,

1993, p.99). De acuerdo a lo plantado por el autor, son diferentes los actores que confluyen para la generación de políticas, la identificación de estos es importante para ubicar desde que coyunturas y contextos surgen las políticas.

De acuerdo con Monasterio (2005), la política impregna todos los aspectos de nuestras vidas, se encuadra en el marco de la acción, bajo estos lineamientos considera que las feministas hacen política día a día, en cada espacio, en cada momento, con sus ideas, sus actos y sus cuerpos. En este sentido las personas o colectivos que trastocan los patrones establecidos, y luchan por la justicia social, hacen política desde la esencia misma de su significado, que es el conocimiento o la virtud impregnado de acciones para el bien común. Por ende, la labor de la política va más allá de los espacios institucionalizados.

Se muestra en la siguiente figura, los elementos que constituyen una política, sin importar su fin o sector, incluidas las iniciativas desde lo individual o bien lo colectivo.

Figura 1. Tres componentes básicos de una política



Fuente: elaboración propia con base a “Guía para la Igualdad de Género en las Políticas y Prácticas de la Formación Docente”, UNESCO.

El esquema muestra los elementos básicos de las políticas; la coherencia interna, transversalidad y consistencia son los elementos que permiten identificar la relación o articulación existente. Par el éxito de las políticas se considera importante el cumplimiento de estos tres elementos.

2.2. Teoría de género

Existe un consenso por diferentes autoras y autores acerca del género como una construcción social que estructura todos los aspectos de la vida, como la familia, el mercado laboral, el Estado, en la sexualidad, el lenguaje y de manera imprescindible en la educación. Los temas que abarca el género son aspectos de la propia vida, de la comunidad, del país, y son de la competencia entrañable de cada quien. El género no provoca indiferencia, por el contrario, irrita, desconcierta o produce afirmación, seguridad, y abre caminos (Lagarde, 1996).

El género es una categoría que como lo menciona Lagarde tiene múltiples reacciones; mueve totalmente las conciencias y trastoca todos los espacios, en este sentido surgen múltiples debates y con ello aportaciones desde diferentes disciplinas como la Psicología, Economía, Sociología, Antropología, Filosofía e Historia, por mencionar solo algunas, pues la teoría sigue en proceso y cada vez abarca más áreas del conocimiento.

Como lo menciona García (2007), a pesar de la diversidad del término género, el elemento coincidente es “hacer visible la diferencia dentro de la similitud, y ése es el punto clave en los estudios de género, hacer visible las diferencias que mujeres y hombres tenemos dentro del grupo de la especie humana” (p.320).

Una primera contribución para la categoría género es la obra “El segundo sexo”, de Simone de Beauvoir (1949), la cual analiza al sexo femenino desde la otra cara del espejo de la evolución del mundo masculino y aporta un análisis no biologicista; su frase célebre “no se nace mujer, se llega a serlo” representan los primeros pasos para la categoría género. “En los años ‘70, las feministas comenzaron a utilizar el término género, cuestionando la histórica comprensión sobre las formas de comportamiento tanto de hombres y mujeres” (Díaz, 2012, p.3).

Lagarde (1996) plantea que el género es una teoría amplia que abarca categorías, hipótesis, interpretaciones y conocimientos relativos al conjunto de fenómenos históricos construidos en torno al sexo. El género está presente en el mundo, en las sociedades, en los sujetos sociales, en sus relaciones, en la política y en la cultura.

Para Scott (2002), el género es una categoría útil para el análisis histórico, en tanto hace manifiesta la relación de poder inmersa en la diferencia sexual. También plantea que comprende un orden simbólico normativo, el cual posee nociones políticas que circulan en todos los escenarios de la vida social y que construye identidades subjetivas de manera histórica.

En ese mismo sentido Harriet Bjerrum Nielson en su estudio la incontemporaneidad del género, plantea que el género se nutre e integra elementos de un momento histórico particular, de la cultura, de la historia personal, de las relaciones de objeto, (de identificación) del trauma en mayúscula y del trauma en minúscula y de la ansiedad regulatoria. De la construcción social de los factores constitucionales.

Por su parte Furlong (2006) desde un enfoque de la economía, considera que el estudio de género es una “pauta de reflexión social acerca de las desigualdades y el contenido político que se encuentra en ellas, ya que ayuda a desentrañar la interpretación que se tiene de los fenómenos sociales, sobre todo los vinculados a los esquemas de inequidad y discriminación que enfrentan las mujeres” (p.12).

En este sentido lo político representa una forma de concebir y ejercer poder sobre el mundo, la desigualdad entre mujeres y hombres es precisamente el reflejo de ese poder, y prácticamente en todos los ámbitos de la sociedad se ejerce; por ello la importancia de pensar al mundo desde una óptica diferente, en este caso desde la teoría de género, es la clave para la generación de relaciones más justas entre ambos sexos.

2.3 Perspectiva de género

La perspectiva de género se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear

las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006).

La perspectiva de género implica reconocer las diferencias entre hombres y mujeres: por un lado, las diferencias sexuales y por otro las atribuciones, ideas o representaciones sociales construidas a partir de la diferencia sexual (Lamas 1996), y a partir de ello diseñar acciones para contrarrestar la desigualdad y las consecuencias que ésta trae consigo.

El ámbito educativo, en específico las IES, representan un área de oportunidad importante para la incorporación de la perspectiva de género, al ser estas un espacio creador de conocimientos y también reproductor de la cultura, ello coadyuvaría a una nueva visión, más amplia y democrática. Hernández (2013), considera que la perspectiva de género es clave para diseñar sistemas educativos inclusivos y posibilita repensar las relaciones entre calidad e igualdad de la educación, así como la estructura misma de los sistemas educativos.

La perspectiva de género puede abarcar diversos ámbitos: desde el diseño de libros de texto hasta la construcción de políticas institucionales y programas que fomenten la igualdad de trato y de oportunidades (Barbosa, s/f). Acciones con las que se pretende eliminar las representaciones y los discursos que reafirman los estereotipos de género (Lamas 1996).

Para Buquet (2011), la incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas, la legislación y la sensibilización en temas de género al interior de las universidades es una de las estrategias indispensables para promover relaciones más igualitarias. En este mismo sentido menciona que dichas actividades deben estar orientadas a las autoridades, funcionarios, personal administrativo y población estudiantil, pero es de particular importancia la sensibilización del personal académico, porque a través de su práctica docente “pueden transmitir valores, actitudes y comportamientos de respeto a las diferencias como principios universitarios de vanguardia” (p.221).

2.4 Principio de igualdad y equidad de género

La equidad de género lo que se propone es un tratamiento diferenciado a mujeres y hombres de acuerdo a las desigualdades existentes con el objetivo de alcanzar una igualdad real en materia de oportunidades, capacidades, acceso y control sobre los recursos (Jardiel, 2004).

La equidad implica en su abordaje la puesta en juego de recursos no solo materiales sino también formales, para que la igualdad de oportunidades no sea aritmética sino proporcional a las necesidades detectadas (Garbanzo, 2007).

Como lo menciona, Beltrán (2008), la igualdad tiene que ver con todo: con la protección de derechos fundamentales al prohibir tratos arbitrarios e injustificados, con la democracia, al incorporar a grupos desfavorecidos, como las mujeres, en la toma de decisiones y al legitimar acciones de carácter positivo que promuevan la igualdad de oportunidades de los grupos sociales en desventaja.

El principio de equidad en busca de la igualdad brinda la diversificación necesaria para el diseño de acciones, procedimientos y la oferta de bienes y servicios, en función de las demandas y expectativas específicas de cada género. Para, López (2016), el concepto de equidad posee un carácter político por dos motivos: a) requiere una toma de posición respecto a la idea de igualdad que los sujetos aspiran alcanzar y, b) implica ser pensada como un proceso, un proyecto, más que un momento estático o dado, de búsqueda de la igualdad.

El principio de equidad e igualdad de género, así entendida, no es un resultado final, sino todo un proceso continuo, en el que se debe responder a las distintas necesidades, considerando las inequidades asociadas no solamente en relación a mujeres y hombres, sino también a cuestiones étnicas, raciales, a grupos minoritarios como la comunidad LGTB, ya que como lo plantea, Garbanzo (2007), la atención a la diversidad se presenta como un aspecto central de la equidad.

2.5 Transversalización de la perspectiva de género

Otro elemento importante que considerar en el marco teórico es la transversalización de la perspectiva de género, como tal existen varias investigaciones en las cuales se reflexiona debería ser un elemento central en las Instituciones de Educación Superior, ya que ayuda a la incorporación de los temas de manera integral y abarca todos los espacios, haciendo que se impregne de una manera más profunda en la vida universitaria.

Así, la transversalización representa un paradigma en las políticas públicas ya que significa transformar un orden social basado en relaciones de género excluyentes y en relaciones de

poder y, con ello lograr cambios integrales en la condición de mujeres y hombres para avanzar hacia la igualdad (Guzmán 2003).

La transversalización de la perspectiva de género aporta criterios para la definición de políticas y estrategias que aseguren la estructuración y funcionamiento de las instituciones. Es una estrategia destinada a integrar la perspectiva de género en todos los aspectos de una institución: misión, visión, estrategias, programas, estructura, sistemas y cultura.

Muchas universidades han comenzado este proceso de institucionalizar la perspectiva de género, mediante programas, estructuras, legislación etc. Sin embargo, la incorporación de todos los elementos señalados aún no se cumple en su totalidad; es un reto y un proceso que algunas universidades ni siquiera han comenzado. Como propuesta resulta pertinente, ya que el género atañe todos los espacios de la vida, y por ende es importante que esté presente en los elementos que conforman a la Universidad, de esta manera hay una congruencia y sinergia en las actividades a desarrollarse, además de una voluntad política integral, destinada a cumplir los objetivos y metas propuestas.

En este mismo sentido Ortega (2019), considera la transversalización como una estrategia institucional, que implica que la perspectiva de género sea incluida desde el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de todas las políticas y programas en cada uno de los ámbitos y áreas de la Universidad, para garantizar la igualdad o en su caso, equidad a través de acciones afirmativas para las mujeres y hombres.

Ortega (2019, p.42), también señala que a la hora de implementar estrategias para el logro de la transversalización de la perspectiva de género es importante considerar los siguientes elementos:

- Profesionalización del personal administrativo que ejecute las políticas de género
- Etiquetar recursos materiales y humanos para poder sostener a mediano y largo plazo las estrategias de transversalización.
- Institucionalización de acciones y políticas a favor de la equidad mediante la actualización de la normatividad universitaria, la cual debe ser acorde con los lineamientos internacionales, nacionales, estatales y locales.

- Existencia de una unidad administrativa específica como parte de la estructura organizativa, que sea responsable de planear, diseñar, ejecutar y dar seguimiento a políticas y acciones universitarias dirigidas a institucionalizar la perspectiva de género.
- Coordinación y liderazgo fuerte entre las diferentes áreas universitarias y los grupos de interés o coaliciones (internas y externas) para posicionar y socializar, las acciones a favor de la equidad y la igualdad entre mujeres y hombres (Ortega, 2019, p.42).

La autora menciona estos puntos como necesarios para que la transversalización se integre en las estructuras y cultura institucionales, lo cual en muchas ocasiones no se da de manera exitosa o bien no existe el compromiso institucional por parte de las autoridades directivas en las universidades.

Por su parte Buquet (2011), señala que las acciones con perspectiva de género de las IES se concentran básicamente en tres áreas: Investigación, Formación y transversalización, siendo esta última, la meta principal para la implementación de acciones o políticas institucionales que reviertan la situación de desventaja de las mujeres, así como de las poblaciones vulneradas y discriminadas.

Como tal la transversalización de la perspectiva de género en las IES ha sido uno de los objetivos planteados para el desarrollo sostenible de la UNESCO. Varias universidades han asumido el compromiso de la meta de una “educación inclusiva”, de calidad y un aprendizaje a lo largo de la vida para todos y todas (UNESCO, 2015).

Transversalizar el enfoque de género es un objetivo declarado en prácticamente todos los planes. Así se promueve considerar la perspectiva de género durante el diseño, la implementación y la evaluación de las estrategias nacionales de desarrollo, las políticas y las intervenciones orientadas a garantizar el derecho a la educación (UNESCO, *Documento Eje*, 2019).

Tanto la UNESCO como otros organismos internacionales, reconocen la importancia de transversalizar la perspectiva de género en la educación. Por ende, las IES deben tener como elemento central la institucionalización de estos temas en todos los niveles, espacios y en general en toda la Universidad. En el siguiente apartado se aborda más a detalle este proceso

de institucionalización y la perspectiva política que hay para la implementación de acciones en materia de género.

2.6 Política institucional de género

La creación de estrategias programas y acciones dentro de las instituciones de educación superior se ubica en el ámbito de las responsabilidades administrativas y de ejecución de políticas institucionales, las cuales en teoría deben ser discutidas, diseñadas e impulsadas por una estructura universitaria de alto nivel que se ocupe de articular, coordinar y dar seguimiento a las acciones a favor de la equidad de género (Buquet, 2011).

En este sentido es importante para la investigación las teorías relacionadas con las políticas institucionales de género, ya que ello permite analizar la generación, diseño, implementación y éxito de las mismas, dentro de un marco institucionalizado, que en este caso es la Universidad.

“La política institucional de género es un instrumento de planificación estratégica que permite articular y darles coherencia a las distintas acciones realizadas por una pluralidad de actores, que en este caso brindan bienes o servicios a una determinada población” (Díaz y Gutiérrez, 2014:10).

“El sello de “género” de una política está dado por la incorporación de la perspectiva de género y la aplicación del principio de equidad de género. La primera le imprime la sensibilidad necesaria para comprender las necesidades particulares de mujeres y hombres, mientras que la segunda brinda la diversificación necesaria para diseñar sus acciones, procedimientos y la oferta de bienes y servicios, en función de las demandas y expectativas específicas de cada género” (Díaz y Gutiérrez, 2014: 10)

La perspectiva de género y el principio de equidad se describieron anteriormente, ambos fueron abordados desde enfoques más amplios. En este sentido se deben considerar dichas políticas en favor de toda persona con una orientación sexual, identidad y expresión de género diversa, de esta manera se puede decir que realmente existe un conocimiento y sensibilización sobre la teoría de género; el “sello” primordial de una política de género es precisamente el pensamiento crítico y abierto, descrito en el apartado de la “teoría de género”.

Como toda política se basa en normas y requiere de recursos humanos especializados, medios materiales y financieros para su implementación, y además, de métodos de persuasión para

generar un clima favorable en su aplicación (Díaz y Gutiérrez, 2014). Sin embargo, en muchas IES del país hacen falta estos elementos, lo cual es una de las causas de que no lleguen a cumplirse los objetivos de las políticas, en este sentido es fundamental el reconocimiento de los elementos indispensables que se requieren; de otro modo resulta imposible la generación de acciones concretas, solamente se queda en el discurso de lo denominado por varias autoras como “lo políticamente correcto” o bien en el planteamiento de objetivos.

Por otra parte, como lo plantea Cerva (2017):

Institucionalizar un sistema de creencias que redunden en prácticas favorables a la igualdad implica un proceso de largo aliento que se sostiene mediante el cambio en la orientación de las políticas dentro de la institución universitaria y la adopción de prácticas organizativas explícitas que se asienten en mandatos institucionales permanentes (p.32).

La orientación de políticas institucionales como lo propone la autora, representa un reto y área de oportunidad importante para los cambios dentro de las universidades; lo institucional constituye la obligatoriedad y por ende crea los marcos de referencia para la igualdad entre mujeres y hombres, así como las políticas representan de manera macro el quehacer y sentido de ser de las mismas, ambos elementos combinados con la categoría género constituyen una importante herramienta para el cambio dentro de las IES.

En cuestión del análisis de políticas públicas, Bueno y Valle (2006, p. 22), plantean que, para el diseño de políticas con perspectiva de género, se requieren de al menos los siguientes elementos:

- La política sea abordada tomando en consideración las diferencias de género, la naturaleza de las relaciones entre mujeres y hombres, así como sus diferentes realidades sociales, roles, etc.
- Acometer un proceso que evalúe los efectos diferenciados sobre mujeres y hombres de las políticas, programas y medidas legislativas (propuestas o existentes) y el control de recursos en mujeres y hombres.
- Dimensionar y visualizar las diferentes condiciones y necesidades de mujeres y hombres, así como la forma en que los problemas les afectan de manera diversa.

Estos elementos planteados por las autoras Bueno y Valle (2006), coinciden en la importancia de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres, cualquier acción que se programe. En este sentido es importante que las IES tomen en consideración esas desigualdades que hay con entre ambos sexos, para así establecer mecanismos propicios que coadyuven a cerrar esas brechas de género. Así mismo la revisión institucional de las estructuras con las que se cuenta dentro del ámbito institucionalizado, es importante para un análisis crítico de los elementos propicios que hay para la generación de estas acciones diferenciadas, encaminadas al logro de la igualdad de género.

El análisis de las estructuras y mecanismos con lo que cuentan las IES en estos temas, son importantes para situar los elementos que se requieren para la política de género. Existen diversas investigaciones que plantean esos elementos básicos que deben tener las IES en sus funciones, una de ellas es el estudio de Gairín y Palmeros (2018), los cuales, desde el enfoque de análisis institucional, plantean que para el mejoramiento de las políticas y prácticas dentro de las IES es necesario la revisión de tres elementos básicos de las organizaciones educativas: planteamientos institucionales, estructuras organizativas y sistema de relaciones. A continuación, se describe cada uno de los componentes.

Cuadro 1. Análisis organizativo de las instituciones de Educación Superior (IES)

Finalidades	Estructuración	Sistema de relaciones
1) Grado de formalización de la misión, visión, objetivos y valores 2) Normativa y reglamentos desplegados 3) Carta de servicios, programas, planes, becas 4) Breves antecedentes histórico- institucional en relación con la equidad, evolución del tratamiento de la equidad.	1) la tipología de estructura de la institución: vicerrectorías, áreas especializadas, oficinas, unidades diseminadas 2) el funcionamiento de acción, es decir, los servicios y programas y protocolos, así como las condiciones de acceso o de beneficio de éstos	1) las relaciones internas con los departamentos, facultades, estudios y carreras 2) las relaciones externas con otros organismos que no formen parte de la institución 3) las prácticas de diseminación y difusión interna a través de webs, redes, comunicados u otras propuestas.

	3) El perfil del personal a cargo de este tipo de programas, protocolos y servicios.	
--	--	--

Fuente: elaboración propia con base a Gairín y Palmeros (2018) “Políticas y Prácticas para la Equidad en la Educación Superior”

El apartado de finalidades tiene que ver con los compromisos de las universidades, en este caso en los temas de género, con ello se hace referencia a acuerdos internos y también a compromisos nacionales e internacionales que van consolidando los valores, visión, misión, reglamentos etc. Por lo general se consideran como elementos básicos para el desarrollo de acciones, programas y estrategias; la mayoría de las universidades en México cuentan con dichas condiciones.

Las estructuras de funcionamiento hacen alusión a la parte administrativa, la división de funciones y la creación de áreas específicas para tratar los temas. Ello también refleja el compromiso político de consolidar lo propuesto, en este caso se hablan de recursos humanos especializados, de infraestructura y organización; lo que refleja la institucionalidad de las acciones a desarrollarse.

Por último, el sistema de relaciones resulta ser fundamental para la implementación de políticas de género en las facultades, áreas administrativas y directivas; en muchas ocasiones las universidades solamente dirigen sus políticas hacia el estudiantado, pero no involucra a toda la comunidad universitaria o bien no se establecen relaciones al interior de la Universidad.

El sistema de relaciones también coadyuva a la socialización sobre los temas de género. Actualmente el uso de las redes sociales forma una importante estrategia para diseminar información, visibilizar problemáticas, denunciar injusticias y en general crear vínculos o relaciones al interior de las universidades y fuera de ellas.

Los elementos señalados en la tabla en general representan las condiciones propicias para el desarrollo de políticas de género al interior de las IES, no obstante, el éxito va más allá; ya que como se mencionó anteriormente, hay poderes que transitan sin reglas, sin una estructura

establecida de manera legal y que son los que permean los ámbitos de la sociedad, en el caso de las universidades tiene que ver con la denominada “cultura institucional”. En este sentido, Ramírez (2019), incorpora una visión más amplia sobre los procesos de institucionalización de género, en ello incorpora las condiciones culturales, a continuación se muestra un cuadro elaborado por la autora para el estudio de dichos elementos.

Cuadro 2. Cuatro perspectivas de análisis organizacional de las universidades, enfocado en la Institucionalidad de Género

1. Perspectiva culturas	2. Perspectiva comunicacional	3. Perspectiva política	4. Perspectiva Estructural
a) Entorno Universitario b) Factores facilitadores y obstaculizadores	a) Difusión ex ante y ex post b) Coordinación c) Perfil interdisciplinario	a) Jerarquía b) Reglamentos/ Estatutos	a) Equipo de trabajo b) Objetivos c) Funciones d) Instrumentos de gestión

Fuente: Ramírez (2019). “Políticas públicas de género: implementación de la Institucionalidad de Género en universidades de habla hispana”. Ciencia, Técnica y Mainstreaming social.

Como se puede observar, cada perspectiva representa un análisis desde lo institucional para la incorporación de los temas de género, y la primera de ellas está enfocada precisamente en las condiciones que transitan sin reglas establecidas, es decir el entorno universitario, este no depende de la normatividad dentro de las IES, ya que puede existir toda una estructura propicia al interior de las universidades para los temas de género, pero sin la cultura de género a nivel institucional no se podría avanzar realmente en dichos temas.

Por lo general en las universidades, más allá de la institucionalización de las políticas de género, ya se han venido trabajando sobre esta temática, un ejemplo de ello son las académicas feministas, que han impulsado talleres, seminarios, cursos, en general actividades encaminadas a lograr una transformación dentro del estudiantado y también a visibilizar la importancia de dichos temas a nivel institucional; todo esto de alguna manera ha permeado en la cultura de las instituciones. Más allá de los reglamentos, estructuras y disposiciones políticas que son necesarios, también está el esfuerzo por parte de la creación de una cultura de género al interior de las IES.

Como lo menciona Ramírez (2019), en los resultados de su investigación, con respecto al apartado de perspectiva cultural y en específico al entorno universitario, la mayoría de las universidades cuentan con experiencia en el tema de género, pues antes de la creación definitiva de oficinas y la obligación legal, ya venían trabajando durante años con estudios de género en sus actividades.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

En la investigación se seguirán determinados pasos para el logro de los objetivos. Se ha diseñado la metodología desde un enfoque cualitativo, ya que se considera es el más idóneo para las actividades a desarrollarse.

Uno de los primeros pasos a seguir es la revisión de los documentos institucionales, para ello se considera el análisis documental. Un segundo paso es el diseño de entrevistas semi estructuradas, que estarán dirigidas a los actores y actrices claves involucrados en las políticas de género, así como a los y las directoras de las facultades seleccionadas. En los siguientes apartados se describe a detalle el diseño, instrumentos, procedimientos y actores.

En un tercer momento se aplicarán las entrevistas a los y las directoras de las diferentes facultades, las cuales han sido seleccionadas de acuerdo a un conjunto de variables como el perdido administrativo, así como los contextos particulares que se suscitan en cada unidad académica, como ejemplo la división de áreas del conocimiento, así como ciertas cuestiones políticas, culturales e incluso históricas que las hacen diferentes en sus dinámicas e imaginarios colectivos. Por ello se busca realizar las entrevistas a este nivel más particular, y considerando que la finalidad de estas es saber cómo han sido acogidos los temas de género, en este sentido las entrevistas para las unidades académicas son diferentes. En los siguientes apartados se describe a detalle el diseño, instrumentos, procedimientos y actores.

3.1 Diseño o enfoque de la investigación

El diseño de investigación cualitativo consiste de acuerdo a Delgado (2010), en hacer descripciones muy detalladas sobre personas, situaciones, eventos, interacciones y comportamientos que son observables, respetando e incorporando lo que las o los participantes de la investigación dicen, piensan y sienten, así como sus experiencias, actitudes, creencias y reflexiones.

En este sentido surge el interés de enfocar la investigación en términos cualitativos, ya que se busca precisamente realizar un análisis a partir de las reflexiones y experiencias generadas

en torno a las políticas de género en la BUAP. Es preciso conocer las implicaciones reales y contradictorias que se generan en los programas, planes de desarrollo y en general en las acciones referentes a la igualdad de género en la Universidad.

Otro elemento a considerar es que la condición de género está determinada por la cultura y los procesos que realizan las personas para adaptarse o integrarse a las instituciones sociales como seres activos, pensantes y con emociones, el método idóneo para dar cuenta de estos procesos es el cualitativo (Ríos, 2012).

3.2 Instrumentos

Para identificar las estrategias programas y acciones de género, desde el discurso institucional, se considerará el Plan de desarrollo de 2017 a 2021, los informes de labores a partir de 2018 y las páginas oficiales, contemplando únicamente lo concerniente a las acciones y directrices de género. Para ello se tomará la cuarta y quinta etapa básica del análisis documental que describe Bisquerra (2012) de la siguiente manera:

- Una lectura en profundidad del contenido de los documentos seleccionados, para extraer elementos de análisis y registrarlos en “memos” o notas marginales para identificar los patrones, tendencias, convergencias y contradicciones que se van descubriendo.
- Una lectura cruzada y comparativa de los documentos en cuestión, de modo que sea posible construir una síntesis comprensiva sobre la realidad social analizada.

Posteriormente se realizarán las entrevistas semiestructuradas. Para la generación del instrumento, se contempla una tabla de variables construida con base al marco teórico, preguntas de investigación y los objetivos. Esto permite generar dimensiones para el análisis y formular preguntas de acuerdo a un saber y con una intencionalidad, que en este caso es responder a las preguntas de investigación y llegar a los objetivos planteados.

1. Tabla de variables

CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES/VARIABLES	ÍTEMS
Políticas de género	Contexto institucional (generación de políticas)	<p>Reconocimiento de problemas</p> <p>Una política pública es siempre una respuesta a una realidad específica, incluye el proceso de identificación de problemas y selección de éstos como la primera instancia de reconocimiento al interior de la agenda política (Lerda y Salazar 1989).</p> <p>La identificación de problemas por lo general, es el resultado de los debates organizados por diferentes actores (Cox, 1993).</p> <p>La creación de estrategias programas y acciones dentro de las instituciones de educación superior se ubica en el ámbito de las responsabilidades administrativas y de ejecución de políticas institucionales, las cuales en teoría deben ser discutidas, diseñadas e impulsadas por una estructura universitaria de alto nivel que se ocupe de articular, coordinar y dar seguimiento a las acciones a favor de la equidad de género (Buquet, 2011).</p>	<p>¿Considera que en la Universidad hay una política de género?</p> <p>¿Ha participado en la discusión o debates acerca de las estrategias, programas o acciones de género en la Universidad?</p> <p>Si ha sido el caso:</p> <p>¿En qué nivel o espacio de han llevado a cabo esas discusiones?</p> <p>¿En qué medida se han tomado en cuenta las problemáticas para el diseño de las estrategias, programas, acciones o políticas de género?</p>
		<p>Influencias sobre la generación de políticas en las IES</p> <p>Diversidad de formas de control e influencia de los cuerpos académicos y de los cuerpos estudiantiles, en tanto, tales, sobre los procesos de políticas de la educación superior, así como Instituciones individuales (cuerpos institucionales). De manera vertical "organismos interinstitucionales" refiera a toda forma de coordinación y organización inter-institucional. (Cox, 1993).</p> <p>La agencias de cooperación internacional impacta sobre el adentro de los sistemas académicos, como sobre el campo político, a través tanto de recursos como discursos o categorías sobre políticas e innovaciones al sector" (Cox,1993: 99).</p>	<p>¿Ha influido la comunidad universitaria en los temas de género?</p> <p>¿Percibe usted influencias por parte de los organismos interinstitucionales o bien internacionales en la generación de políticas de género?</p>
	Percepción de Objetivos	<p>A donde se quiere ir después de los problemas identificados. Deben presentarse claramente en la política.</p> <p>La forma en que cristaliza la intervención de la realidad es a través de programas y proyectos que implican objetivos, medios y recursos (Lerda y Salazar 1989)</p>	<p>¿Percibe algunos objetivos en las estrategias, programas y acciones de género en la BUAP?</p> <p>¿Cuáles? y ¿Cómo son?</p>

<p>Identificación y aplicación de estrategias, programas y acciones</p>	<p>Los medios mediante el cual serán abordados los problemas, para poder resolverlos y así lograr los objetivos.</p> <p>Responden a la pregunta acerca del "como".</p> <p>En algunas políticas los instrumentos se llaman estrategias. Es un proceso de gran complejidad (muchos actores y decisiones) requiere monitoreo y coordinación (Winchester, 2011).</p> <p>Como toda política se basa en normas y requiere de recursos humanos especializados, medios materiales y financieros para su implementación, y además, de métodos de persuasión para generar un clima favorable en su aplicación (Díaz y Gutiérrez, 2014).</p> <p>La creación de estrategias programas y acciones dentro de las instituciones de educación superior se ubica en el ámbito de las responsabilidades administrativas y de ejecución de políticas institucionales, las cuales en teoría deben ser discutidas, diseñadas e impulsadas por una estructura universitaria de alto nivel que se ocupe de articular, coordinar y dar seguimiento a las acciones a favor de la equidad de género (Buquet, 2011).</p>	<p>Conoce algunas estrategias, programas o acciones que se hayan implementado en nuestra Universidad en los temas de género. De ser así ¿cómo considera que ha sido su aplicación?</p> <p>¿Qué actores identifica en la participación de programas, cursos, seminarios y de manera general en las medidas implementadas en la BUAP en materia de género?</p> <p>Desde su experiencia:</p> <p>¿Existen estrategias, mediadas o acciones de género implementadas para el estudiantado, personal docente, personal administrativo y directivo de la Universidad?</p> <p>¿Se han establecido relaciones con los departamentos o facultades para la incorporación de los temas de género?</p> <p>¿Se ha brindado capacitación al personal docente, administrativo y directivo en estos temas? ¿Cuáles y cuál ha sido la reacción?</p> <p>¿Considera que existen los perfiles adecuados, medios materiales y financieros para la construcción de políticas de género en la BUAP?</p> <p>¿Cuáles son los obstáculos?</p>
<p>Valoración de estrategias, programas y acciones (Teoría de género)</p>	<p>Los temas que abarca el género son aspectos de la propia vida, de la comunidad, del país, y son de la competencia entrañable de cada quien. El género no provoca indiferencia, por el contrario, irrita, desconcierta o produce afirmación, seguridad, y abre caminos (Lagarde, 1996).</p> <p>Lagarde (1996), el género es una teoría amplia que abarca categorías, hipótesis, interpretaciones y conocimientos relativos al conjunto de fenómenos históricos construidos en torno al sexo. El género está presente en el mundo, en las sociedades, en los sujetos sociales, en sus relaciones, en la política y en la cultura.</p>	<p>De acuerdo a su experiencia, ¿cómo considera que se han llevado a cabo las acciones de género en nuestra Universidad?</p> <p>¿Cuáles considera que han producido cambios positivos en la Institución o por el contrario han provocado conflictos?</p> <p>¿Cuáles han sido, los principales desafíos en la implementación de acciones de género en la BUAP?</p>

		Furlong (2006), la teoría de género es una pauta de reflexión social acerca de las desigualdades y el contenido político que se encuentra en ellas, ya que ayuda a desentrañar la interpretación que se tiene de los fenómenos sociales, sobre todo los vinculados a los esquemas de inequidad y discriminación que enfrentan las mujeres (Furlong, 2006: 12).	
	Valoración de estrategias, programas y acciones (Incorporación de la perspectiva de género)	Le imprime la sensibilidad necesaria para comprender las necesidades particulares de cada género (Díaz y Gutiérrez, 2014).	¿La BUAP tiene instrumentos, metodologías o mecanismos para identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, así como de la comunidad LGTBI+ en la Universidad?
	Valoración de estrategias, programas y acciones (Aplicación del principio de equidad e igualdad de género en las políticas)	Brinda la diversificación necesaria para diseñar sus acciones, procedimientos y la oferta de bienes y servicios, en función de las demandas y expectativas específicas de cada género (Jardiel, 2004). Garbanzo (2007), la atención a la diversidad se presenta como un aspecto central de la equidad.	¿Existe una discriminación positiva en el diseño de políticas y programas para el logro de la igualdad sustantiva? Nota: Considerando como discriminación positiva a esas acciones diferenciadas para las mujeres, la comunidad LGTBI+ que se encuentran en desventaja y con ello se busque el alcance de una igualdad real de facto. O bien también acciones afirmativas para el logro de la igualdad de género.
	Transversalización de la perspectiva de género	Ortega (2019), estrategia institucional, que implica que la perspectiva de género sea incluida desde el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de todas las políticas y programas en cada uno de los ámbitos y áreas de la Universidad, para garantizar la igualdad o en su caso, equidad a través de acciones afirmativas para las mujeres y hombres. Buquet, (2011), meta principal para la implementación de acciones o políticas institucionales que reviertan la situación de desventaja de las mujeres, así como de las poblaciones vulneradas y discriminadas. Estrategia destinada a integrar la perspectiva de género en todos los aspectos de una institución: misión, visión, estrategias, programas, estructura, sistemas y cultura.	¿La Universidad ha implementado medidas para la transversalización de la perspectiva de género? ¿Cuáles han sido éstas? ¿Considera qué se ha implementado la perspectiva de género en algunas áreas o ámbitos de la Universidad?
	Percepción personal sobre los temas	La creación de estrategias programas y acciones dentro de las instituciones de educación superior se ubica en el ámbito de las responsabilidades administrativas y de ejecución de políticas institucionales, las cuales en teoría deben ser discutidas, diseñadas e impulsadas por una	¿Usted piensa que hay desigualdad de género en el espacio educativo? ¿Qué opina de las mujeres que tienen puestos directivos en la BUAP?

		<p>estructura universitaria de alto nivel que se ocupe de articular, coordinar y dar seguimiento a las acciones a favor de la equidad de género (Buquet, 2011).</p> <p>Ramírez (2019), la mayoría de las universidades cuentan con experiencia en el tema de género, pues antes de la creación definitiva de oficinas y la obligación legal, ya venían trabajando durante años con estudios de género en sus actividades.</p>	<p>¿Cuál considera que son las razones de que haya pocas alumnas en las áreas de las ciencias exactas, por ejemplo las carreras de Física, Matemáticas o las ingenierías y por qué hay muchas alumnas en las áreas de las ciencias sociales, humanidades y administrativas?</p> <p>¿Se ejerce violencia y discriminación de género en los espacios educativos?, ¿Cómo?</p>
--	--	---	--

La primera dimensión responde a la pregunta de investigación: ¿Cuál es el contexto institucional para el desarrollo de las políticas de género en la BUAP?, con ello se busca conocer a mayor profundidad cuales son las problemáticas identificadas para la generación de políticas de género, así como la influencia por parte de la comunidad universitaria, organismos nacionales e internacionales en la generación de políticas, estos elementos se considera han posibilitado el desarrollo de estrategias, programas y acciones de género en la Universidad.

La dimensión Identificación y aplicación de estrategias, programas y acciones, busca profundizar en lo planteado por el PDI 2017-2021 e informes de labores, ello forma parte del objetivo de la investigación y también ayuda a responder las preguntas de investigación: ¿Cómo han sido acogidas las políticas de género en las diferentes facultades de la BUAP?, ¿Cuáles son las áreas de oportunidad donde se pudiese trabajar para la implementación de políticas de género en la BUAP?; Sin embargo, el mayor peso que se da para responder a dichas preguntas, son las dimensiones de valoración, con respecto a la teoría de género, perspectiva de género, principio de equidad e igualdad y la transversalización de la perspectiva de género.

Con las dimensiones de valoración, se busca identificar áreas de oportunidad para la generación de propuestas de mejora, lo cual también es parte del objetivo de la investigación. Los objetivos, preguntas de investigación y el marco teórico, coadyuvaron a la creación de la tabla de variables y por ende al instrumento, el cual ha sido dividido en relación a las dimensiones.

3.3 Procedimientos y actores

Se comenzará en un primer momento con el análisis de los planes, programas e informes de desarrollo, así como el boletín universitario, actas de consejo y redes sociales de la Universidad, los cuales se encuentran de manera pública en las páginas oficiales de la BUAP.

Posteriormente se realizarán las entrevistas a los actores claves, se considera a la Directora y subdirectora de la Dirección Institucional de Igualdad de Género (DIIGE), la coordinadora del Centro de Estudios de Género (CEG), al director general de la Dirección de Acompañamiento Universitario (DAU), así como a la Coordinadora de Promoción de la igualdad e inclusión de esa misma dirección. Así mismo a algunos miembros de la “Comisión especial de Género” del Honorable Consejo Universitario.

Las autoridades universitarias señaladas destacan en los documentos institucionales de la BUAP y poseen además una trayectoria en estos temas; han tenido una participación clave en la generación de estrategias, programas y acciones de género en la Universidad.

Finalmente se realizarán las entrevistas a los directores de las diferentes unidades académicas, para ello se contempla únicamente las gestiones de periodos que abarquen, por ejemplo: 2018-2022, 2019-2023, 2017-2021, estos periodos de administración se encuentran dentro de la delimitación del estudio que es 2017-2021. Además de considerarse por lo menos dos facultades por cada área del conocimiento. Para la realización de las entrevistas, se envía previamente una solicitud de participación voluntaria al igual que a las autoridades directivas mencionadas anteriormente.

Las entrevistas realizadas a los directores y directoras, es con la finalidad de saber cómo han sido acogidas las estrategias, programas y acciones de género de la Universidad en las unidades académicas y también conocer a más detalle del trabajo realizado en estos temas, ya que hay iniciativas aisladas que vale la pena conocer para la creación de una propuesta e ir identificando también áreas de oportunidad.

El análisis a un nivel más particular, que en este caso son las facultades, se considera que es importante, para ver las prácticas que hay en la Universidad, lo que efectivamente se hace y

como es que cada unidad con sus propios contextos avanza o bien no tiene ningún avance en los temas de género, en muchas ocasiones se habla de manera general y de alguna forma en abstracto sobre lo que sucede en la Universidad, pero no se ve en concreto lo sucedido. La Institución es un ente complejo y amplio en el que convergen diferentes problemáticas, realidades y percepciones, verlo de lo general a lo particular es importante para profundizar sobre lo que realmente acontece.

En la investigación y metodología faltó agregar la percepción de las y los estudiantes, siendo este un sector todavía mas específico para valorar y confrontar lo trabajado en la Universidad, no obstante por motivos de tiempo y pandemia fue muy difícil llevar las entrevistas a este nivel más particular, se considera para una futura investigación agregar a la metodología un instrumento diseñado para el estudiantado.

SEGUNDA PARTE

INVESTIGACIÓN, ANÁLISIS Y RESULTADOS

En este apartado se muestran los resultados obtenidos del análisis de los documentos institucionales, que como se planteó en la metodología, parte de una lectura en profundidad, así como de extraer elementos de análisis, para identificar patrones, convergencias, contradicciones y en general poder comparar, así como realizar una síntesis comprensiva de los principales elementos. Con ello se busca identificar ese contexto institucional que hay entorno a los temas de género y también tener mayores elementos de referencia para el desarrollo de las entrevistas semi estructuradas.

Posterior a ello se realiza el análisis de las entrevistas semi estructuradas a las actoras clave que han coadyuvado a la creación de estrategias, programas y acciones en materia de género, así como a las y los directores de las diferentes unidades académicas. Los resultados se presentarán en función de las dimensiones de análisis establecidas en la metodología, de esta manera se busca realizar un análisis más organizado y detallado por categoría.

Posteriormente en los resultados se presenta la contrastación del análisis de documentos y de las entrevistas semi estructuradas, para identificar elementos coincidentes, así como los que no correspondan y que de esta manera exista mayor claridad de las acciones, programas y estrategias de género, como se han desarrollado, sus alcances, las áreas de oportunidad que se puedan identificar y que den preámbulo a la elaboración de las conclusiones y propuestas para el último apartado de la investigación.

CAPÍTULO IV. LOS DOCUMENTOS INSTITUCIONALES

En este apartado, se realiza el análisis de los documentos institucionales, se comienza por el PDI 2017-2021, siendo este, el que muestra los lineamientos y compromisos que hay para la Universidad, se retoma únicamente lo concerniente a los temas de género, consecutivamente se revisa los informes de labores de 2018 y 2019; para 2020 no está publicado el informe de labores, no obstante, se transmitió mediante la red social Facebook live.

Para el periodo 2020, se retoma la información concerniente a las actividades de género, mediante las publicaciones del boletín universitario, la gaceta universitaria, así como de lo rescatado en las plataformas y redes sociales de la institución. Por ejemplo, el tercer informe de labores fue transmitido por el rector de manera virtual. De manera general se busca identificar acciones realizadas en materia de género, debido a que el periodo es clave para analizar el trabajo realizado en la búsqueda de la construcción de una política de género en la Universidad. A continuación, se presentan los elementos encontrados en el PDI 2020-2021, respecto a los temas de género.

4.1 Plan de desarrollo Institucional 2017-2021

La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, en su Plan de Desarrollo 2017-2021, eje de “Ingreso, Permanencia, Eficiencia Terminal y Titulación”, establece la responsabilidad de ofrecer condiciones que aseguren la inclusión en el acceso de los niveles de educación media superior y superior, así como, promover la permanencia de la comunidad estudiantil hasta lograr la conclusión de sus estudios y obtener la certificación o titulación correspondiente.

La BUAP, toma como referencia para la construcción del marco contextual del PDI 2017-2021, los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas y en ese sentido establece como prioridad contribuir a lograr una educación inclusiva, equitativa, de calidad y promover oportunidades de aprendizaje para toda la comunidad estudiantil, adquiriendo la responsabilidad de formar profesionales que posean una visión con perspectiva de género y de respeto hacia las diversidades.

El PDI-2017 contiene ocho programas: 1. Oferta educativa 2. Ingreso, permanencia, eficiencia terminal y titulación 3. Docencia 4. Investigación y Posgrado 5. Vinculación y responsabilidad social 6. Posicionamiento, visibilidad y calidad internacional 7. Mantenimiento y adecuación de la infraestructura educativa 8. Gestión y Gobierno. Cada uno de estos contiene un objetivo, líneas de acción e indicadores que permiten dar seguimiento al avance de las acciones programadas. Además, se considera que deben concretarse al interior de las unidades académicas y dependencias administrativas, mediante sus programas operativos anuales, así mismo el presupuesto institucional debe estar alineado a su desarrollo.

Con respecto a lo temas género, se establece únicamente en el segundo programa “Ingreso, Permanencia, eficiencia terminal y titulación” dos líneas de acción (ver cuadro 3). El objetivo general es establecer las condiciones que aseguren la inclusión de la población demandante a los programas de nivel medio superior y contribuyan a su permanencia, egreso y titulación.

Cuadro 3. Líneas de acción

17.	Promover una cultura que reconozca la perspectiva de género en la comunidad universitaria
19.	Fortalecer la visibilidad de los programas que promueven la cultura con perspectiva de género

Estas dos líneas de acción visibilizaron la importancia de la perspectiva de género; se menciona que es a la comunidad universitaria, sin embargo, al estar en el rubro de Ingreso, Egreso y Permanencia, se dirige implícitamente a las y los alumnos.

En cuanto a los indicadores, no se establece ninguno en dichos rubros. Sin embargo, como se verá más adelante, a partir del segundo informe de labores, se da cuenta de todo lo realizado y logrado, con ello se vislumbran algunas estrategias, programas y acciones implementadas en la institución y que como se verá es a partir de 2019 cuando comienzan a tomar mayor fuerza y a generarse directrices claras.

4.2 Primer Informe de Labores, 2018.

El primer informe de labores, en sus respectivos programas no aborda alcances, problemáticas o incorporación de políticas de género en la Universidad. En el eje de vinculación y Responsabilidad Social donde usualmente se incorporan los alcances obtenidos en dichos temas, no se visualizaron en comparación con el segundo informe, únicamente se contemplaron los siguientes puntos en dicho eje:

1. Centro Universitario de Servicios (CUS)
2. Centro Universitario de Vinculación y Transferencia de Tecnología (CUVYTT)
 - a. DA+I
3. Adultos 50 y más
4. Apoyo a culturas y lenguas originarias
5. Innovación y Transferencia del conocimiento

6. Alfabetización

a. Centro Universitario de participación social (CUPs).

En todos estos puntos y los demás programas o ejes no se abordó ningún programa, estrategia o acción con perspectiva de género; sin embargo, eso no quiere decir que no hubiera acciones encaminadas en estos temas y hacia una política de género, pero propiamente como tal no eran parte de una política institucional. No obstante, van tomando rumbo a partir de 2019 con la creación del Protocolo para la prevención y atención de la discriminación y violencia de género en la BUAP. Los documentos institucionales son lo que muestran, para los siguientes informes se va incorporando ascendentemente los alcances obtenidos, lo cual también da cuenta de los significativos avances y nuevas actividades que se van desencadenando; cabe resaltar que han sido posibles, gracias a la voluntad política y también a las mujeres académicas especialistas en dichos temas que han orientado el contenido y han luchado por la creación de espacios institucionales para la incorporación de la perspectiva de género.

4.3 Segundo Informe de Labores, 2019

En este informe, se establece en el eje de Responsabilidad y vinculación social, así mismo en el eje de Ingreso, Permanencia, Eficiencia terminal y Titulación, políticas enfocadas a la prevención y atención de la discriminación y violencia de género. Con respecto al primer eje se incluye el tema de la Igualdad Sustantiva a través de la Dirección de Acompañamiento Universitario (DAU), en el que se establece como compromiso institucional lo siguiente:

Promover y abordar temas que formen profesionales que posean una visión con perspectiva de género. Se imparte capacitación en temas de Igualdad e Inclusión mediante pláticas, talleres y conferencias que promueven entre la comunidad universitaria la detección y prevención de los diferentes tipos de violencia, hostigamiento y acoso sexual, así como el respeto a las diversidades, entre otros (Segundo informe de labores, 2019, p.144).

A través de la DAU, se incorpora el programa de Atención a la Igualdad, el cual promueve “el acompañamiento a poblaciones de la comunidad universitaria como: las y los estudiantes padres y madres solteras, con alguna discapacidad, de la comunidad LGTBTTIQ+, en situación de orfandad, de pueblos originarios o casos de pobreza extrema” (Segundo informe de labores, 2019, p.144).

Dicho programa, también ofrece servicios gratuitos de formación para una mayor capacitación y una mejor formación integral. El programa está a cargo del responsable del servicio de Orientación Educativa y el área de Atención a la Igualdad junto con la comunidad estudiantil registrada en el Programa de Igualdad.

También está en el programa, como acción, el “Ciclo de cine incluyente con Perspectiva de Género”, este consiste en proyecciones de cortometrajes que visualizan algunas problemáticas que existen entorno a la violencia de género y la sensibilización de las diversidades sexuales. “Al finalizar las proyecciones se discute sobre las formas de violencia que encontraron y se habla sobre el género y el respeto a los derechos humanos” (segundo informe de labores, 2019, p.144).

Según el informe, se realizaron un total de 26 cine debates en diversas facultades de la Universidad con la participación de 168 mujeres y 109 hombres de la comunidad estudiantil.

En el eje de *Ingreso, Permanencia, Eficiencia terminal y Titulación*, se incorpora el Programa Institucional Universitario con Perspectiva de género, el cual contiene el “Protocolo de prevención y atención de la Discriminación y Violencia de Género en la BUAP”.

El Protocolo tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y violencia de género; consolidar la cultura de perspectiva de género, establecer e implementar los mecanismos institucionales en la política de Cero Tolerancia con relación a la discriminación y violencia de género, a fin de garantizar a la comunidad universitaria una vida incluyente y libre de violencia (Informe de labores, 2019).

Los procedimientos del protocolo para la prevención y atención de la discriminación de género, consiste en la creación de espacios conformados por integrantes de las unidades académicas y administrativas, denominadas “Unidades de Género (UG)” que fungen como primer contacto con las víctimas o personas que conozcan de hechos de discriminación o violencia de género, para orientar e informar acerca de los procedimientos y las instancias a las que pueden acudir y dar seguimiento a la situación motivo de queja (*Gaceta Universitaria BUAP, noviembre 2019*).

Las y los integrantes de las UG son denominadas Personas Orientadoras (POs), las cuales no son consideradas autoridades universitarias; sin embargo, colaboran de forma estratégica

para guiar a las personas en caso de ser víctimas de alguna conducta de discriminación y/o violencia. En las Unidades Académicas se plantea que debe existir, como mínimo, tres POs, preferentemente una que represente a cada sector que conforma la comunidad universitaria; respecto de los Complejos Regionales existirá cuando menos una Persona Orientadora (PO) por cada sede y en las Unidades Administrativas existirá solo una Persona Orientadora (Gaceta Universitaria BUAP, noviembre 2019).

Según el Segundo Informe de Labores, el Protocolo tiene como objetivo principal establecer los procedimientos institucionales para lograr la transversalidad de la perspectiva de género en las funciones sustantivas de la Universidad; Fortalecer las funciones universitarias en materia de igualdad de género; y establecer acciones y medidas de prevención en materia de discriminación y violencia de género.

Para el Periodo de gestión 2020, no se cuenta con el informe de labores, sin embargo, en dicho periodo se han desarrollado más actividades para la incorporación de la perspectiva de género. Por ello en el siguiente apartado se analizan estas acciones, las cuales han resultado fundamentales para la construcción de la política de género en la Universidad.

4.4 Acciones de Género desarrolladas en la institución, 2020.

En la Universidad las actividades desarrolladas en el periodo 2020, se situaron en un contexto en su mayoría de forma virtual, derivado de la contingencia sanitaria. Ante ello las acciones institucionales en materia de género se presentaron mediante redes sociales como Facebook Live, Instagram, plataformas como Meet, Zoom, por mencionar algunas. El 9 de septiembre se tuvo una reunión virtual titulada “en línea con el rector”, posteada en redes sociales como #EnLíneaConElRector, este evento tuvo como objetivo generar un diálogo para construir acciones y estrategias en contra del acoso y hostigamiento sexual en la Universidad.

La participación en dicho evento fue abierta y toda persona de la comunidad universitaria que quisiera participar en el diálogo debía llenar previamente un formulario en línea, en donde se colocarían las dudas o bien propuestas que tuvieran respecto a los temas de violencia y discriminación de género en la institución. Posteriormente en el Boletín de la BUAP, se publicó lo referente a la sesión virtual, en ello se destacó el discurso del rector, la creación de la Dirección Institucional de Igualdad de Género, así como el informe que presentó la

abogada general, en torno a la resolución de los procedimientos institucionales realizados sobre discriminación y violencia de género.

Dentro de estos elementos señalados en el documento, el discurso que se puede resaltar por parte del rector es el siguiente:

Cuando inicié mi gestión al frente de esta gran institución, las acciones en perspectiva de género eran casi nulas. Hemos aprendido y debemos consolidar los conocimientos que cada día nos enseñan más. Nuestra Universidad no es una instancia judicial, pero sí tenemos la obligación de crear y mejorar permanentemente las normativas hasta lograr el objetivo: la igualdad entre mujeres y hombres, en entornos libres de violencia y discriminación. (Boletín BUAP, miércoles 9 de septiembre, 2020).

En este discurso se puede resaltar, en primera instancia un reconocimiento de las escasas acciones con perspectiva de género en la Universidad en 2017, que es cuando comienza el periodo administrativo, lo cual concuerda con los demás documentos como el Informe de labores de 2018, en donde aún no se observan directrices claras en estos temas. En algunos documentos como la Gaceta Universitaria, así como las noticias de la BUAP, muestran los intentos que hay desde 2016 por crear una política de género, resalta por ejemplo la creación del Comité para la Promoción de Igualdad Sustantiva a cargo de la Directora de Dirección de Planeación Institucional, no obstante, se tiene una mayor dirección de las acciones específicas a partir de 2019.

Por otra parte, el discurso resalta la importancia de crear y mejorar normativas para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres en entornos libres de violencia; en este tema de normatividad aun falta de una legislación que sustente y especifique una política de género. El protocolo es un instrumento que atiende a la problemática de la violencia de género, así como a la inclusión, exclusión y discriminación, no obstante, se requiere de la creación de marcos normativos y legislativos.

En el evento, resalto también el discurso de la creación de Dirección de Igualdad de Género (DIIGE), la Directora comento lo siguiente:

La dependencia, surgida por iniciativa del Rector, trabajará en dos sentidos estrechamente vinculados: la transversalización de la perspectiva de género y la atención de la violencia y la discriminación...Se elaborarán estrategias a partir de los indicadores institucionales, para incorporar la perspectiva de género en la docencia e investigación de los diversos niveles educativos, así como en las áreas administrativas de la Universidad. (Boletín BUAP, miércoles 9 septiembre, 2020).

Lo planteado muestra que se trabajará en la construcción de una política de género en la Universidad y la creación de la Dirección, da cuenta de la creación de estructuras institucionales, que son indispensables para el logro de los objetivos propuestos y también para que haya una orientación clara de las actividades a desarrollarse, además de que exista un seguimiento y trabajo continuo con directrices a seguir en donde se puedan coordinar y articular actividades en estos temas.

Por otra parte, el informe de la abogada General proporcionó información en cuanto a la resolución de los procedimientos institucionales realizados sobre discriminación y violencia de género en las unidades académicas y dependencias administrativas de la Universidad. A continuación, se presentan los datos dados a conocer:

De 2015 a 2020 se realizaron 147 investigaciones administrativas: 51 por acoso, 68 por hostigamiento y 10 por discriminación, que resultaron en 74 sanciones: 13 amonestaciones, 27 suspensiones temporales y 34 en terminaciones de la relación laboral. Además, hubo cinco acuerdos y en 50 casos no hubo elementos para sancionar. (Boletín BUAP, miércoles 9 de septiembre, 2020).

Ante los datos, la abogada general señaló que ha habido un aumento progresivo en el número de quejas, pero que esto ha sido por un aumento en la cultura de la denuncia, resultado de una mayor concientización al interior de la Universidad. Las percepciones de quienes trabajan al frente de la política institucional son importantes, a continuación se presenta en el siguiente capítulo los resultados de las entrevistas de las actoras claves.

CAPITULO V. ENTREVISTAS A LAS ACTORAS CLAVE

En este apartado se contemplan las respuestas obtenidas de las actoras clave, se comienza el análisis con el orden establecido en las dimensiones, comenzando por el contexto institucional y finalizando con la percepción personal de los temas, si bien algunas preguntas se realizaron en diferente orden, los resultados se sistematizan de esta manera para identificar en cada apartado elementos coincidentes que abonen a llegar al objetivo de la investigación.

5.1 Contexto institucional

Para el análisis de la información recabada se comienza con la dimensión del contexto institucional, en este se toma como marco de referencia el reconocimiento de las problemáticas, un elemento de la política pública. En este sentido se presentaron preguntas a

las actoras clave, acerca de su participación en la discusión o debates respecto a los temas de género en la Universidad, así como el nivel en que se han llevado a cabo dichas discusiones, como lo menciona Buquet (2011), la creación de estrategias, programas y acciones dentro de las IES deben ser discutidas, diseñadas e implementadas por una estructura de alto nivel.

La primera pregunta detonadora fue si consideraban había una política de género; como se parte de una identificación de problemáticas, este cuestionamiento es crucial para saber la percepción que tienen acerca de la creación de una política. Las respuestas fueron en el sentido de que se estaba trabajando en la política de género, de manera muy fuerte a partir del año 2018 y que en los periodos 2019, 2020, se comienza a trabajar de manera importante en la institucionalización de estos temas. A continuación, se presentan algunos de los fragmentos citados:

Cuadro 4. Políticas de género

Actoras clave	Respuestas
(J. Manjarrez, comunicado personal, 18 de enero de 2021).	Me parece que ahora se está trabajando en ella en la política de género en la institución, ha habido diversos intentos por crear una política de género pero no han sido muy fructíferos estos intentos [...] actualmente ya está más clara, ya tiene rumbo [...].
(M. C. García, comunicado personal, 19 de febrero de 2021).	Si, sobre todo en la última gestión, los últimos dos periodos del rector actual, dado que desde la primera gestión y lo que va de esta se ha impulsado realmente el que se institucionalice tanto la perspectiva de género como la atención a la violencia, entonces en este sentido si la hay
(G. Benítez, comunicación personal, 24 de febrero de 2021).	Creo que pues actualmente una política como tal en los instrumentos legislativos, como el estatuto orgánico, la ley BUAP, pues yo no he visto que se reforme y que ya se complementa con lo que es perspectiva de género. Si he visto avances, como la creación de la Dirección de igualdad de Género, pero justo es un tema pendiente de trabajo que tenemos con esa dirección y las y los actores que estamos involucrados en el tema [...] me parece que está en construcción.
(E. Rivera, comunicación personal, 13 de febrero de 2021).	[...] Yo siempre hago énfasis en la recuperación de la memoria y de la memoria de lo que son las luchas feministas dentro de la academia en la Universidad, sin eso no podríamos abordar o abrevar de lo que hoy somos. [...]

Como se muestra en el último fragmento citado de la tabla, es importante antes de comenzar en el análisis de lo que hoy día tenemos, abreviar sobre el origen de lo actualmente se trabaja en los temas de género de la BUAP, la Dra. Elva Rivera con respecto a esta primera respuesta, hace mención de la lucha feminista de académicas, trabajadoras y alumnas de la Universidad, que en cierto momento hicieron posible la integración de los estudios feministas en el espacio educativo; consecutivamente brindo un pequeño bagaje histórico de cómo surgen los temas en la Universidad.

La Dra. Elva Rivera, proporciona información de los inicios de estudios de género en la Universidad, hace énfasis en el sindicalismo universitario y la militancia de izquierda, con respecto a ello menciona lo siguiente: “hay que decirlo el feminismo viene de la izquierda”, desde esta percepción es importante considerar que se habla de los años 70 y 80, movimiento crucial precisamente de la segunda o tercera ola del feminismo.

[...] entonces a mí me parece que desde el sindicalismo universitaria, allá cuando se llamaba SUNTUAP hubo una área importante que fue la secretaria de acción femenil, donde se impulsaron algunas acciones específicas para conseguir ciertas cláusulas del contrato colectivo que beneficiara a las mujeres trabajadoras, gracias a ellas se creó el círculo infantil como una prestación, entre otros apoyos para madres trabajadoras con hijos con problemas de orden fisiológicos y orden psicológicos, también dentro del contrato colectivo se logró permisos por maternidad y de lactancia que no estaban en el contrato colectivo de la Universidad [...]. (E. Rivera, comunicación personal, 13 de febrero de 2021).

También que en estos años se creó la secretaria de la mujer en el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Puebla (SUNTUAP) y que esta tuvo participación en diferentes eventos para exigir los derechos de las mujeres, concretamente la maternidad voluntaria. Con respecto a esto menciona lo siguiente: “te estoy hablando de 1979, en estas yo participé, asistimos a muchas actividades, a reuniones, asambleas; yo vengo de la militancia de izquierda [...]”. Posteriormente menciona la participación de académicas como Marcela Lagarde, que comenta venían de la militancia de izquierda y llevaron al campo educativo los temas de género, con respecto a ello menciona lo siguiente:

[...] ya estaba Marcela Lagarde aquí, ya había fundado el taller de antropología de la mujer, tanto el sindicato; te voy a decir nombres, porque hay que visibilizarlos los nombres y reconocer a quienes

debemos esto que hoy tenemos: Clara Orete Calderón, Gloria Tirado, algunas otras académicas y administrativas, que también militaban en partidos de izquierda, que son las que de una u otra manera contribuyeran a que en nuestra Universidad se conjuntaran y se plasmaran estas conquistas que ya te enuncie” (E. Rivera, comunicación personal, 13 de febrero de 2021).

Con respecto al fragmento citado, de acuerdo a Terrés, (1996), durante los años ochenta, académicas feministas comenzaron a movilizarse para generar espacios académicos e institucionalizados desde donde se pudiera realizar un trabajo más sistemático y profundo sobre esta nueva perspectiva teórica naciente, y para ello realizaron distintas acciones y generaron alianzas que llevaron a la creación de estos espacios en las instituciones de educación superior, en este sentido se puede constatar de acuerdo a lo planteado por la Dra. Elva Rivera, de estas acciones que realizaron académicas y activistas feministas para la incorporación de los temas de género en la Educación Superior.

En ese sentido menciona la primera convención de la mujer, de la cual derivó un libro sobre las condiciones de las mujeres; comenta que en esta convención convergieron sindicalistas, maestras, y teóricas feministas, entre ellas Marcela Lagarde y Martha Lamas. Considera es un momento importante del pensamiento feminista; ya que, sumado el taller de antropología de la mujer es que se van formando otras mujeres académicas, trabajadoras de la Universidad y estudiantes; que muchas de ellas hoy son reconocidas académicas en estos temas, menciona por ejemplo que en ese taller estuvo la Dra. María del Carmen, directora actualmente de la DIIGE.

Las demás respuestas como se puede observar, apuntan a que se ha trabajado de manera importante en la institucionalización, pero que hace falta una normativa que contenga la política institucional de género. Lo cual concuerda con la revisión de los documentos institucionales, ya que no se ve en la normativa o legislación de la BUAP, lineamientos para el establecimiento de políticas.

Las entrevistas coinciden en señalar el año 2019, como un referente importante en la generación de debates y discusiones, derivado del paro estudiantil, en donde las alumnas denunciaron públicamente mediante los denominados “tenderos” casos de acoso por parte de docentes, a continuación se citan las respuestas por parte de las actoras clave:

Cuadro 6. Identificación de problemáticas y debates

Actoras clave	Respuestas
(J. Manjarrez, comunicado personal, 18 de enero de 2021).	Cuando fue el Paro de la BUAP, derivado de las denuncias que hicieron estudiantes, tuve la oportunidad de estar en reuniones con la Abogada General, el rector, para hablar de la problemática y ver como se podían solucionar, ya estaba el protocolo, entonces ya teníamos un instrumento que retomar.
(Dra. María del Carmen, directora de la DIIEG)	Han sido muy variadas las reuniones, nos hemos reunido por ejemplo para trabajar lo del protocolo, por parte de la DAU se ha formado otros equipos con los que he impulsado otras acciones y nosotras en el CEG contribuimos también con otras acciones y las reuniones se han llevado a cabo en el CEG.
(Mtra. Gisela Benítez, coordinadora del Programa Atención a la Igualdad, DAU).	Estuve en la creación del protocolo ahí si se hicieron debates, de revisión del instrumento, por parte del área donde trabajo, más bien fue como hacer acciones para perspectiva de género, estos debates como más autoridades las lleva a cabo el Maestro Juan Carlos” él es quien va a estas reuniones, por ejemplo a reuniones con la red de género de las universidades [...]

En este sentido como se establece en el marco teórico y que originó el planteamiento de estas preguntas, la creación de políticas responde a una realidad específica, a ciertas problemáticas que se evidencian y generan presión para la implementación de acciones específicas, en este caso el paro estudiantil puso en el centro de debate estas problemáticas, y a su vez esto responde a un contexto más amplio, que son los casos de feminicidios en el país, siendo el estado de Puebla uno de los que concentran las cifras más altas; varias estudiantes universitarias fueron víctimas de feminicidios por parte principalmente de sus parejas sentimentales, la creciente violencia de género y en respuesta los movimientos feministas, son parte de ese contexto nacional en el que las estudiantes se manifiestan en contra de los casos de violencia y discriminación de género.

Con respecto a la identificación de discusiones o debates, como se aprecia en los fragmentos citados, también se manifestaron algunas acciones como las reuniones para el PDI 2017-2021 y la creación del Protocolo. Siendo este último documento un referente importante en la generación debates a nivel institucional.

También se percibe un fuerte vínculo de colaboración entre el CEG y la DAU, considerando que existe en esta segunda instancia, un programa específico de Atención a la igualdad,

coordinado por la Mtra. Gisela Benítez; quien además señala un elemento importante, la red de género de las universidades, en la cual se llevan a cabo diferentes reuniones y en las que participa el director de DAU.

Otro elemento a considerarse en la generación de estrategias, programas y acciones, es la influencia por parte de organismos interinstitucionales o bien internacionales, estos son planteados por Cox (1993), como referentes importantes en la generación de políticas al interior de las IES; con respecto a ello las entrevistadas coincidieron en señalar que se ha considerado lo planteado en estos organismos internacionales y nacionales para la redacción de los documentos, como el protocolo, donde se retoma lo de las convenciones internacionales, y también en el PDI 2017-2021, que toma de referencia los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Con respecto a ello se citan los siguientes fragmentos de entrevistas:

Cuadro 7. Influencia de organismos interinstitucionales e internacionales

Actoras clave	Respuestas
(M.C. García, comunicado personal, 19 de febrero de 2021).	Ahora el trabajo que hicimos con el protocolo no lo puedes hacer si no tomas en cuenta los marcos internacionales y los marcos federales, incluso en todos los aspectos, marcos internacionales, marcos federales o estatales, los locales y finalmente los propios universitarios, entonces es un trabajo que vas entretejiendo amén de los contactos que se van dando con otras instancias [...]
(M.C. García, comunicado personal, 19 de febrero de 2021).	Si de hecho la BUAP forma parte de la RED que son los 10 pasos para la igualdad que está conformada por las IES a través de la ANUIES, la Universidad forma parte de ella, entonces ahí obviamente vienen directrices también y se toman acuerdos comunes y se hacen discusiones amplias sobre los que se está haciendo en las propias universidades, entonces, desde luego [...]
(J. Manjarrez, comunicado personal, 18 de enero de 2021).	Las universidades si se apoyan en estos organismos para elaborar sus documentos, se basan en los principios de la ONU, se basan en marcos normativos legales etc. pero es normal los utilizan de base para elaborar los documentos, pero como tal no hay una influencia de organismos, más bien son procesos internos que van desarrollando las instituciones.

Como se muestra en el tercer fragmento del cuadro, se considera que como tal no hay una influencia directa de estos organismos, que lo desarrollado es un trabajo propio de las

universidades. Por otra parte, en los dos primeros fragmentos citado en el cuadro se menciona que, si hay una influencia importante, por ejemplo, por parte de ANUIES.

Para la conformación de los marcos contextuales es donde se pueden visualizar la aportación que tienen los organismos y que gracias a este marco normativo propicio que existe se pueden desarrollar acciones de género en el ámbito educativo; como se analizó en el marco contextual, el movimiento feminista ha sido determinante para la construcción de agendas políticas a nivel internacional y nacional.

En el análisis documental, se pudo observar precisamente que en base a estos objetivos de la ONU se establece en el PDI 2017-2021 la responsabilidad de formar profesionales que posean una visión con perspectiva de género y de respeto hacia las diversidades. La influencia de los organismos internacionales en el ámbito educativo es determinante, si bien no de manera directa, porque en el caso de la BUAP, es una institución autónoma, pero si en la base que sustenta las propuestas.

Como se puede observar, la Directora de la DIIGE menciona que la ANUIES también influye en la generación de políticas al interior de las universidades. La Red de Instituciones de Educación Superior (RENIES) Caminos para la Igualdad de género, establece líneas de acción para las IES y estas a su vez responden al cumplimiento de los acuerdos firmados por México en la Conferencia Mundial sobre la Educación de la UNESCO, 1998. La cual como se analizó en el marco contextual, es un referente importante para la generación de políticas a favor de la igualdad de género en la educación.

De manera general, en esta primera dimensión se puede percibir por parte de las respuestas obtenidas de las entrevistas y también con base al análisis documental los elementos posibilitadores para el desarrollo de estrategias, programas y acciones de género en la Universidad y que son los que conforman este contexto institucional, uno de ellos son las problemáticas de la violencia de género, la discriminación, el caso de los feminicidios en el país, el movimiento feminista que ha ejercido presión en la sociedad y que esto ha trastocado a la comunidad universitaria. El paro estudiantil y las exigencias de las y los estudiantes, fue preponderante para que en la institución se generaran debates y discusiones sobre las medidas

a implementar. La influencia por parte de académicas especialistas en estos temas en la Universidad también ha sido muy importante.

Además con el recorrido histórico que proporciono la Dra. Elva Rivera, se puede concluir que el movimiento feminista como propuesta filosófica y política ha sido determinante para la incidencia de los temas de género en el ámbito educativo, y que este contexto institucional que hoy tenemos, viene de esas luchas pasadas y presentes; el paro estudiantil de 2019, llevo a la mesa del debate los temas de acoso y hostigamiento sexual, siendo estos un reflejo de la violencia de género exacerbada a la que cotidianamente se enfrentan las mujeres. Como se menciona en las entrevistas, se tienen mesas de diálogo entre autoridades universitarias y estudiantado y es partir de entonces que se visibilizan aún más la importancia de la incorporación de acciones específicas para las situaciones de violencia y discriminación de género.

5.2 Áreas de oportunidad

Se busca que las siguientes dimensiones establecidas coadyuven a la identificación de áreas de oportunidad, se comienza con los objetivos, al ser el segundo elemento de lo que constituye una política pública de género.

5.2.1 Percepción de Objetivos

Con respecto a la dimensión de los objetivos, las participantes coinciden en señalar que estos apuntan hacia el tema de la violencia de género, a continuación se muestran algunas de las respuestas:

Cuadro 8. Objetivos

Actoras clave	Respuestas
(J. Manjarrez, comunicado personal, 18 de enero de 2021).	Si hay objetivos, hace falta formalizarlos, nosotros hemos trabajado con las oportunidades que se nos han presentado. Los objetivos que tiene la dirección Institucional de igualdad de género y el observatorio, es crear una ley de igualdad o una especie de legislación donde ya se puede definir formalmente esta política de género, se nombran algunos objetivos en el PDI, DAU tiene sus objetivos, la dirección tiene

	sus objetivos, el observatorio tiene sus objetivos, pero todos van en esos ánimos de coadyuvar a la erradicación de la violencia de género [...]
(M.C. García, comunicado personal, 19 de febrero de 2021).	Yo creo que en este momento el objetivo fundamental es contribuir a la no violencia, ese es como el objetivo fundamental, claro ya más a fondo te diría no podemos hablar de temas de violencia si no hablamos de temas de género y desde luego si no hablamos de temas de discriminación, son los que estamos apenas tratando de impulsar.

En la segunda respuesta, se percibe un reconocimiento de todos los temas que son importantes abordar en la institución; no obstante, como lo plantea ambas actoras clave, los objetivos planteados en la BUAP apuntan hacia la erradicación de la violencia y discriminación de género. Con respecto a ello vemos un área de oportunidad en la incorporación de objetivos que apunten también hacia la igualdad de género; como lo menciona Buquet (2021), la violencia de género va a persistir mientras exista la desigualdad de género, ya que mientras las mujeres tengan menos oportunidades, va a ver una lógica de inferioridad y esto se traduce precisamente en la discriminación y diferentes tipos de violencias que viven las mujeres.

Los objetivos son fundamentales para el diseño de las directrices y líneas de acción, como parte de la política pública son indispensables para el rumbo de las acciones y estrategias a desarrollarse, son los que se generan después de las problemáticas identificadas y deben estar planteados de forma clara; en el caso de la BUAP vemos que falta una mayor apertura a los temas, como las desigualdades de género que están presentes en la Universidad.

A continuación, se prosigue con la dimensión de identificación y aplicación de Políticas, en esta se analizan los medios mediante los cuales se están abordando las problemáticas; es considerada desde la perspectiva de políticas públicas, como un proceso complejo en el que convergen muchos actores (a) y decisiones.

5.2.2 Identificación y aplicación de políticas

La primera pregunta detonadora a las y los actores claves, fue si conocían algunas estrategias, programas o acciones implementadas en la Universidad en los temas de género y como consideraban había sido su aplicación. Esto generó múltiples percepciones y a partir de sus respuestas se preguntó sobre otras cuestiones particulares, como acciones dirigidas al

personal docente, administrativo, directivo y del estudiantado. Algunas de las respuestas a la primera interrogante, fueron las siguientes:

Cuadro 9. Identificación de estrategias, programas y acciones

Actoras Clave	Respuestas
(M.C. García, 19 de febrero de 2021).	Mira ha habido diferentes programas, porque incluso las facultades a veces impulsan sus propios programas, como es el caso de la facultad de Filosofía. Lo que no había visto era una coordinación institucional, aunque ha habido diferentes momentos institucionales, algunos se mantienen otros no. Yo te diría que hoy sí una de las intenciones de la dirección que tengo a mi cargo es precisamente hacer una organización con las unidades académicas que nos permita trabajar conjuntamente, pero eso lo estamos haciendo a partir de que se instaura la dirección que realmente es poco.
(J. Manjarrez, comunicado personal, 18 de enero de 2021).	En lo que respecta las Unidades de género, la selección de las personas la hizo DAU, mediante la publicación de la convocatoria y un examen psicométrico, ese fue el primer filtro, pero una vez que se seleccionó a las personas, el CEG hizo las entrevistas para ver si eran aptas las personas para conformar una unidad de Género [...]. Se van a crear posgrados sobre estos temas, se van a tratar de crear campañas, se está creando un diagnóstico para aplicarlo a toda la comunidad universitaria, para ver cómo está la percepción de la violencia y discriminación en la Universidad. No había una comisión de género en la Universidad, ni un observatorio, se está trabajando ya más ampliamente, ya no se queda en ciertos actores o ciertas iniciativas de algunas personas, si no que ahorita ya está dando paso a una institucionalización.
(J. Manjarrez, comunicado personal, 18 de enero de 2021).	Antes como Centro, dábamos cursos, seminarios, talleres, en 2016 dimos un a INMUJERES, dimos uno a la Sedena. En el CIEG damos talleres, hemos conjuntando actividades con DAU. Hemos realizado actividades con respecto al 25, por ejemplo, también con la dirección hemos hecho cosas.

La primera respuesta por parte de la Dra. María del Carmen, corresponde con todas las actividades que ha desarrollado desde el CEG, del cual era coordinadora y en el que estuvo al frente desde su creación en 1995; con base en su experiencia enfatiza, se ha trabajado de manera importante en estos temas, pero que como tal no había una coordinación institucional. Con base en su respuesta se preguntó sobre qué elementos consideraba habían sido los

detonadores para hacer posible la institucionalización; con esto se obtuvieron dos respuestas importantes, la primera:

Te diría tiene que ver con contextos, el hecho de que existan las redes ha favorecido estos trabajos [...] las redes de Centros de Estudios de Género se hicieron por sectores primeramente y después estos sectores hacían cada determinado tiempo reuniones ya conjuntas, de ahí surgió la red de escuelas de género de las IES. El trabajo antecede a la creación de la red nacional, cuando ya se instituye a través de la ANUIES, pues es que atrás ya hay un trabajo de las propias representantes de estos centros, de la red de años atrás (M.C García, 19 de febrero de 2021).

Este dato es relevante; en 1995 surgen la mayoría de los centros de estudios de género en el país (Gonzales, 2009), y con ello se van generando esos impactos en la educación superior. Es conocida la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Caminos para la Igualdad de Género (RENIES Igualdad), de la ANUIES, pero no el trabajo que antecede a esta red; este elemento es importante ya que mucho de lo que se ha logrado en la actualidad, no muestra ese recorrido y luchas que hay de por medio; el movimiento feminista tiene historia y algo crucial es la recuperación de la memoria, de los conocimientos femeninos que no han sido reconocidos y valorados, así como de los aportes de las mujeres en los diferentes campos del conocimiento, siendo el educativo un espacio en el que han permeado las luchas y trabajo de las académicas para incorporar los temas de género en la educación.

La segunda pregunta que surgió con base a la principal (citada en la tabla), fue “actualmente en este momento, ¿cuál considera es ese contexto o estas cuestiones detonadoras, por ejemplo, para la creación de la dirección institucional de igualdad de género, o que se tenga una mayor iniciativa en estos temas, por parte del rector?”. La respuesta es la siguiente:

“lo impulsaron muchas cuestiones, una desde luego cambiar los indicadores del propio observatorio, precisamente de esta red que nos dejó con los indicadores muy bajos [...] cuando se vienen estos resultados, el rector dijo atiéndase, esos indicadores no pueden continuar así y vamos a tener lo que tengamos que hacer, entonces una de las cuestiones es tenía protocolo, no teníamos, ahora ya tenemos, hay una instancia de coordinación precisamente de todas esas actividades, no, ahora ya tenemos la dirección, es decir, de ir viendo como podía coadyuvar de alguna manera a solventar estas situaciones, eso es por una parte” (M.C García, comunicado personal, 19 de febrero de 2021).

Desde el análisis de la política institucional de género, el origen de las acciones que desarrollan las IES, tiene que ver con estas estructuras organizativas de alto nivel y de donde

surgen las iniciativas, en este caso lo que se puede observar es un cumplimiento de indicadores que atienden a la política nacional y lo que se establece en las IES a través de ANUIES. La creación del Protocolo, la DIIGE, el observatorio y demás responden a este contexto actual que demanda la creación de estructuras organizativas enfocadas a la creación de políticas. Aunado a ello está presente el propio contexto universitario que también coadyuva a la creación de estrategias, programas y acciones, con respecto a ello, menciona lo siguiente:

“[...] pero por la otra es precisamente todos los movimientos de las chicas, de las estudiantes que llevaron casi casi a obligarnos a hacer visible que si hay violencia, que si hay hostigamiento, que si hay acoso y que necesita ser sancionado. Todos esos movimientos feministas, de nuestros colectivos de chicas también orillaron a todo esto. Los tendedores, yo sé que muchas personas, sobre todo docentes no están de acuerdo, pero los tendedores fueron un detonante, es decir, oye no queremos aparecer en el tendadero, cambiemos la conducta y si no la cambiamos viene el siguiente paso, es poner la queja y hay sanción, y esto tanto de redes, como poner la queja o hacer evidente este tipo de situaciones como los tendedores no fue que se lo hayan inventado nuestras universitarias feministas, también fue un movimiento internacional y nacional que comenzó a hacer el proceso. Por eso no lo aisló”. (M.C García, comunicado personal, 19 de febrero de 2021).

La Dra. Josefina Manjarrez Rosas, como se puede apreciar en la tabla, profundiza sobre los procesos que se llevaron a cabo para la creación de las unidades académicas y la participación tanto de DAU, como del CEG: con respecto a esto se identifica un vínculo importante de colaboración entre DAU y el CEG, ambas instancias con trayectorias importantes en la generación de actividades en temas de género. Por una parte, DAU con el programa de Atención a la Igualdad, dirigido a estudiantes y por otra parte el centro como pilar fundamental para la consolidación de investigación.

Con respecto a las respuestas se puede ver que es a partir de 2019 cuando se van consolidando acciones institucionales para la construcción de una política de género en la Universidad. En este año se crea el protocolo de la BUAP, un mecanismo importante para la creación y coordinación de instancias universitarias enfocadas en la prevención, sanción y erradicación de la violencia de género; algunas otras acciones son la creación del observatorio, del cual de acuerdo a la entrevista aún se está trabajando en ello, en una agenda de trabajo y la acción que consolida de alguna forma todo, es la creación de la Dirección Institucional de Género (DIIGE) en 2020, que surge con la finalidad de generar una mayor coordinación en las

actividades de género. También se hizo hincapié en algunas actividades como el concurso de cuento en 2019, por parte de DAU y de cursos, seminarios, talleres, impulsados desde el centro de estudios de género.

De acuerdo con las respuestas de las Doctoras, se percibe que hay trabajo realizado de fondo desde hace varios años, pero que es hasta 2019 cuando se da paso a una institucionalización enfocada en la creación de estructuras específicas para entender los problemas de violencia, acoso, hostigamiento y discriminación de género. Las siguientes preguntas en esta dimensión fueron en el sentido de identificar a las y los actores que han participado en programas, seminarios, de manera general en las medidas implementadas.

Las Doctoras señalaron varios nombres en común, principalmente académicas destacadas por su participación desde lo institucional o bien que han desarrollado actividades por su cuenta, sin partir de una coordinación o programa en específico de la Universidad. También se señaló la participación de algunas directoras y directores que en fechas emblemáticas como el 8 de marzo, hacen eventos pequeños en la facultad y llaman al CEG para solicitar cursos, talleres. Consideran hay el ánimo de algunas autoridades para participar, como ejemplo señalan a la facultad de Enfermería, Comunicación y Artes.

Las personas señaladas por las entrevistadas, que han participado más desde la parte institucional, se pueden agrupar en las siguientes estructuras o direcciones de la Universidad:

- Centro de Estudios de Género (CEG)-colaboradoras
- Dirección Institucional de Igualdad de Género (DIIGE)
- Dirección de Acompañamiento Universitario (DAU)
- Observatorio para la Prevención y Atención de la Discriminación y la Violencia de Género
- Maestra que crea el Protocolo
- Abogada general
- Comisión de género del Consejo Universitario

En las estructuras están presente el nombre de académicas con importantes trayectorias en los temas de género, algunos académicos, alumnas y alumnos que participan mediante servicio social o bien algunas otras razones en estas instancias. No obstante, también están

los nombres de docentes y estudiantes que realizan actividades desde sus facultades. Los grupos y colectivos feministas de alumnas han sido determinantes en todas estas acciones.

La siguiente pregunta en esta dimensión fue si conocían medias o acciones de género implementadas para el estudiantado, personal docente, administrativo y directivo de la Universidad. Las respuestas fueron las siguientes:

Cuadro 10. Medidas implementadas a personal docente, administrativo y directivo

Actoras Clave	Respuestas
(G. Benítez, comunicación personal, 24 de febrero de 2021).	[...] en la coordinación es como toda esta parte de capacitación, pero también de captación de estudiantes en situación de vulnerabilidad, estudiantes de comunidad LGTBI +, de discapacidad, con VPH, madres y padres en soltería, pueblos originarios. [...] nuestra idea es como dejar acciones permanentes para que se siga haciendo este trabajo de sensibilización, de dar a conocer a la comunidad universitaria en general estos temas de género, de perspectiva de género, de igualdad de inclusión y también las gestiones que hacemos con el programa de atención a la igualdad [...] Por la parte de género hemos tenido mucho trabajo, hay pláticas y talleres que damos desde la coordinación, solo para la comunidad estudiantil y si nos solicitan, por ejemplo temas de sexualidad, de violencia de género, amor romántico, bueno todo lo que tiene que ver con género, pero como al alumnado, pues lo hacemos y pues ese tipo de pláticas o talleres lo solicitan las unidades de género desde la página de DAU, checan el catálogo de pláticas y si alguna platica les interesa, pues ya se vinculan directamente con nosotros y ya agendamos y todo lo que tiene que ver con logística, eso también es parte de lo que hacemos.
(J. Manjarrez, comunicado personal, 18 de enero, 2021).	Hubo una petición por parte de las estudiantes del paro de saber más sobre el tema, por abril o mayo del año pasado se dio un taller dirigido a los jóvenes. Al personal administrativo se les ha dado cursos y talleres. La dirección de igualdad abrió un taller para docentes, esa es una acción enfocada a docentes, DAU siempre está haciendo cosas para estudiantes [...] creo el sector menos atendido es el de docentes, me parecen han recibido más capacitación los administrativos y es que los docentes tienen esta característica de que no quieren participar, pero con la presión de las estudiantes se han forzado también los directivos a capacita a los docentes.

Como se puede apreciar, la Mtra. Gisela Benitez coordinadora del programa “Atención a la Igualdad”, señala actividades que se desarrollan principalmente con estudiantes y también

con el personal administrativo y funcionariado; cabe mencionar que el programa pertenece a la Dirección de Acompañamiento Universitario (DAU). Como se puede observar hay dos áreas importantes que atiende el programa, la primera es el acompañamiento a estudiantes, como madres y padres solteros, con discapacidad, comunidad LGBTI+, en situación de orfandad, de pueblos originarios o casos de pobreza extrema. La segunda es la capacitación que brinda en temas de igualdad e inclusión.

Con base en la información proporcionada se preguntó más a detalle sobre acciones dirigidas a estudiantes; en cuanto a la capacitación en temas de género se preguntó acerca del alcance obtenido en los talleres, pláticas y cursos, además de la demanda que hay de estos por parte de las facultades o bien también del estudiantado. La respuesta a esta interrogante fue la siguiente:

Fíjate que a raíz de la pandemia hay más facultades que se interesan en los temas; en febrero tuvimos la solicitud de tres pláticas, en marzo como ocho, en abril también. Lo bueno es que una vez que damos una plática nos vuelven a invitar. Entonces el último semestre tuvimos una participación como de 7 mil personas, entonces ese fue como el alcance. En cuestión de las pláticas y talleres que solicitan las unidades académicas, cuando vemos que no hay solicitudes buscamos, contactamos como que los tutores, tutoras, mentores o responsables, organicemos algo y así. (G. Benítez, comunicación personal, 24 de febrero de 2021).

Con base en la respuesta, se puede observar que los talleres y pláticas recibidos por parte de las y los estudiantes es a través de una solicitud de por medio, es decir, existe el interés de conocer sobre estos temas. Si bien como lo menciona en la entrevista, el alcance en números es bajo, ya que de 7 mil personas que hubo en el último semestre frente a las 110 mil personas de la Universidad, pareciera que es muy poco. No obstante, las pláticas y talleres por la dinámica propia hacen complicado poder abarcar a un gran número de estudiantes.

Una parte importante de las acciones en temas de género encaminadas a las y los estudiantes son los talleres y pláticas que ha llevado la coordinación a las diferentes unidades académicas y que si bien no abarcan a toda la comunidad universitaria o por lo menos una muestra significativa de ello, si representa un avance en el tema de sensibilización dirigido a la población estudiantil.

Otra de las acciones dirigidas a estudiantes son los “cine debates”, estos se encuentran descritos en el informe de labores de 2018; en la entrevista realizada a la Mtra. Gisela se obtuvo mayor información, se preguntó sobre la logística, con respecto a ello comento lo siguiente:

Los cine-debates se hacen con la muestra internacional de cine que viene de la ciudad de México, entonces ellos ya traen la logística y a las personas que debaten al final, que puede ser personas desde las A.C o de otras universidades, entonces lo que hacíamos era pues traer la muestra y hacer esas actividades que ya tenía la muestra. La muestra internacional del cine tiene su convocatoria 100 horas de activismo y entonces ahí la gente se registra. (G. Benítez, comunicación personal, 24 de febrero de 2021).

La Muestra Internacional de Cine con Perspectiva de Género desarrollada por el Instituto Mexicano de Cinematografía (IMCINE), aborda temas como los derechos sexuales y reproductivos, ecofeminismos, queer y postporno, movilidad humana y migración, entre otros temas y como lo describe la Mtra. Gisela Benítez esas muestras son gestionadas desde la coordinación.

Otra de las actividades que enumera la coordinadora del programa “Atención a la Igualdad”, son las pláticas, conferencias y talleres que se realizan en fechas emblemáticas como el 8 de marzo, el día de la transforbia o LGTB fobia, el mes de la diversidad sexual. Además de las vinculaciones con asociaciones civiles, las secretarias de igualdad sustantiva para la impartición de temas de género:

[...] ha visto vinculaciones y trabajo con las secretarias, con el INMUJERES, que dicen tenemos esta serie de actividades, las podemos hacer en BUAP, entonces lo consultamos y todo, si nos dan esta como autorización, armamos toda la logística. Entonces ya son como otras ponentes externas que están en los temas de perspectiva de género. (G. Benítez, comunicación personal, 24 de febrero de 2021).

Se preguntó cuáles eran las facultades que más solicitaban pláticas y talleres para el estudiantado, así como de la capacitación al personal docente, administrativo y directivo. La respuesta fue la siguiente:

[...] tenemos mucho acercamiento con Comunicación, con el complejo regional Sur de Tehuacán, el Instituto de Ciencias también como que ha buscado mucho y pues ya, de las demás si nos buscan y si no desde la coordinación se les incluye. Tampoco es como que todas quieran que llevemos las pláticas de género. Por ejemplo, quien si mostraba mucha resistencia y nos costó mucho trabajo, fue la facultad

de medicina, entrar, por que llevábamos las actividades, pero nadie iba, ósea acordando como todo esto esta logística y así, era como si, si y nadie llegaba. Entonces también no es como que toda la Universidad diga hay si vénganse aquí a dar una plática, pues no, no ha sido tan sencillo [...]. (G. Benítez, comunicación personal, 24 de febrero de 2021).

Como se observa en el fragmento, la relación con las diferentes unidades académicas depende de la disposición que tengan para llevar los temas de género al estudiantado, personal académico y administrativo, así como de los contextos específicos de cada facultad, como ejemplo están las quejas de hostigamiento y acosos sexual que se hicieron aún más visibles con el paro estudiantil, estas fueron un detonante importante para que las y los directores se obligaran a capacitar a los docentes.

Por su parte la coordinadora del CEG, menciona hace falta de una mayor capacitación al personal docente; es importante que todas y todos los docentes reciban talleres, pláticas, conferencias y en general que se les sensibilice en la perspectiva de género, como lo menciona Buquet (2021), las condiciones necesarias para el cambio en los espacios universitarios es la generación de una masa crítica en estudios de género, constituyendo la docencia un pilar fundamental en la formación directa de las y los estudiantes.

La capacitación a las y los docentes en temas de género es fundamental para que sea posible avanzar en el cambio de ideas, creencias y valores que son reproducidos al estudiantado, de manera consciente o inconsciente, en lo denominado “currículum oculto”. Sin embargo, un reto importante es la disposición de las personas y en este caso el personal docente a querer aprender, cuestionarse y reflexionar sobre estas temáticas que atañen todo el orden social y determinan las relaciones sociales en lo privado y público.

Para concluir con la dimensión “identificación y aplicación de políticas”, se preguntó si consideraban existían los perfiles adecuados, medios materiales y financieros para la construcción de políticas de género o de no ser así, cuáles eran los obstáculos. Esto considerando que para la aplicación de una política se requiere de recursos humanos especializados, medios materiales y financieros. En las IES los principales retos son la asignación de recursos para dichos temas, que no se consideran necesarios, no obstante, en los contextos actuales en donde se ha visibilizado la violencia exacerbada y discriminación

de género, es indispensable que se destine un presupuesto específico, para la creación de estructuras organizacionales y la capacitación.

En cuanto a los recursos humanos especializados, para el caso de la BUAP, hay académicas con una extensa trayectoria en los temas de género y que son las que han impulsado la inserción de los temas en la comunidad universitaria, mediante la impartición de conferencias, talleres, seminarios, cursos y también algunas de ellas participan de manera activa en la creación de estructuras específicas para atender a la institucionalización de la perspectiva de género. A continuación, se muestran en el cuadro las respuestas de las entrevistadas.

Cuadro 11. Asignación de recursos

Actoras clave	Respuestas
(J. Manjarrez, comunicado personal, 18 de enero de 2021)	El dinero es uno de los problemas, la creación de la dirección conlleva recursos. El problema también del personal, hay muy poca gente para todo lo que implica la política de género, hay partida para DAU, pero no hay un presupuesto específico para estos temas, no sé como se haya contemplado el presupuesto para este año. [...] un problema es que todas las actividades que hacemos no se nos pagan, todos los seminarios talleres que hacemos, es complicado los pagos por parte de personas que laboran en la Universidad. De perfiles hay personas muy buenas que conocen del tema, han estudiado y que se han capacitado, la dirección está creando un directorio de personas especializadas en estos temas y eso es muy bueno para un diagnóstico de las personas que hay, para ver que relaciones se pueden establecer etc. [...] Infraestructura, que también tiene que ver con recurso, por ejemplo se solicitó un espacio para las unidades de género, que hubiera un lugar de trabajo con equipo de cómputo, mobiliario etc.
(M. C. García, comunicado personal, 19 de febrero de 2021).	Yo te diría que si dentro de las condiciones que nos tocaron, porque la DIIGE ya nació virtual. Yo te puedo hablar por lo que estoy ahorita, digo, los perfiles que tenemos son los idóneos, es un equipo nuevo, pero las personas que ya involucramos son todas con perfil adecuado, no hay ninguna persona que haya llegado ahí, por que había que ubicarla en un lado. Las personas que realmente estamos ahí es por que manejamos los temas. Y el apoyo del rector, ha sido escatimado en cuanto se han hecho acciones, entonces vamos en ese sentido bien. Ahora no te puedo decir, no tenemos ni el año, no puedo hacer el balance todavía. Pero hasta ahorita, tanto a la DAU como a la DIIGE no ha habido problemas en ese sentido, al contrario. Trabajamos mucho eso sí.

Con base en la información proporcionada se puede percibir que los recursos económicos no están bien definidos o etiquetados para los temas de género, por lo menos hasta el periodo de 2020, que es cuando se efectúan las entrevistas. Desde DAU hay ciertos recursos y ahí se desarrollan actividades para las y los estudiantes, no obstante, hasta antes de la creación de la DIIGE, no se tenía un recurso o infraestructura definida para las acciones de género. En cuanto a los recursos humanos especializados, como se puede observar en la entrevista, hace falta de más personal que atienda a los diferentes sectores de la comunidad universitaria, como lo son docentes, administrativos, directivos y estudiantado.

La respuesta de la directora de DIIGE, aporta un elemento importante, ya que la creación de la dirección, como lo comenta surgió de manera virtual en 2020, esto trae consigo que las actividades desarrolladas sean en línea, mediante el uso de diferentes plataformas digitales, así como de las principales redes sociales de la Institución. No obstante, ante estas condiciones se manifiesta por parte de la entrevistada que el apoyo a sido incondicional y no se ha escatimado en recursos, con respecto al personal humano especializado considera que los perfiles son los adecuados y finalmente concluye que es mucho trabajo, lo cual concuerda de manera implícita con la perspectiva de la Dra. Josefina Manjarrez, de que no son suficiente los recursos humanos especializados para toda la comunidad universitaria, en este sentido otra de las percepciones es la siguiente:

[...] se piensa que esto se trabaja rápido y no se requiere de mucho tiempo, quizás si hubiera descarga para las docentes, que damos clases, para que así podamos realizar estas actividades. Si tiene cargo honorífico, debe haber descarga de materias, eso es un obstáculo, pero también una área de oportunidad [...]. (J. Manjarrez, comunicación personal, 18 de enero de 2021).

Esta percepción es importante, ya que todas las actividades que se desarrollan requieren de tiempo, no solo en su implementación, sino en la planeación que hay de por medio. Las estrategias, programas y acciones en materia de género, en muchas ocasiones no son reconocidos, al no efectuarse desde un programa o una dirección en específico.

5.2.3 Valoración de estrategias, programas y acciones

En la dimensión “Valoración de estrategias, programas y acciones”, se parte de la “*Teoría de género*”, debido a que es importante comenzar con las diferentes concepciones en torno

a lo que representa la política desde la teoría de género, autoras como Furlong (2006), consideran es una pauta de reflexión social para comprender los esquemas de inequidad y discriminación que enfrentan las mujeres, así mismo permite formular preguntas desde una óptica crítica que cuestione los patrones establecidos y también que permita identificar los conflictos que se producen, como lo afirma Largare (1996), el género no provoca indiferencia, por el contrario irrita, desconcierta y abre caminos.

En este sentido las primeras preguntas detonadoras, fueron como consideraban se había llevado a cabo las acciones de género en la Universidad y desde su experiencia cuales de estas habían provocado cambios o bien conflictos, las respuestas fueron las siguientes:

Cuadro 12. Valoración de estrategias, programas y acciones (teoría de género)

Actoras Clave	Respuestas
(M.C. García, comunicado personal, 19 de febrero de 2021)	[...] Todas más menos han tenido resultados positivos, no puedes decir no sirvió para nada, desde luego que no, porque va directamente con los cambios de conducta, ahora que no todos los programas o todos los proyectos hayan llegado a buen fin tiene que ver con nuestra cultura que insisto aún se resiste al cambio, particularmente de lado de los hombres, porque las cuestiones de género trastocan directamente tu sistema y escala de valores. [...]. En alguna ocasión un maestro nos decía un poco en justificación, “pero yo siempre a mis alumnas les he dicho muñequita, preciosa, cosas de ese tipo, y nunca se habían quejado, por qué ahora se quejan”. Bueno porque ya no les gusta, ya es otra generación, a lo mejor las de antes se quedaban calladas, porque la autoridad pesaba demasiado, hoy saben que pueden decirlo. Entonces insisto hay cuestiones de cultura que van frenando también. Entonces estos maestros que tienen esos hábitos pues hay que cambiárselos, y cambiar los hábitos no es fácil generas resistencia.
(M.C. García, comunicado personal, 19 de febrero de 2021)	Entonces hay una gran resistencia al cambio y decir no, eso no es violencia, al contrario. Bueno lo hemos visto en todas las quejas que se han presentado, por ejemplo de manera virtual. Las cosas que los maestros les dicen a las alumnas o incluso en cuestiones laborales. Claro lo primero que generas es resistencia y rechazo, después si le queda la inquietud, pues poco a poco ira asimilando que esto tiene que cambiar, pero son procesos muy complejos, es decir, no es fácil. [...] En otro sentido una directriz puede funcionar, en este no, aquí no basta, porque tienes que trabajar con personas, tienes que convencer a las personas, las personas se tienen que convencer a sí mismas que tienen que participar en el cambio y eso, es lo más complejo

(G. Benítez, comunicado personal, 24 de febrero de 2021)	Creo que el desafío que tiene la Universidad es llamar a las cosas por su nombre, la violencia es violencia, desde una broma hiriente y que va creciendo [...] un desafío muy personal es justo que la gente comprenda que es la violencia contra las mujeres, o sea por eso, por el hecho de ser mujeres, ósea lo escuchamos todo el tiempo, pero como que llegar a esa reflexión, cuando nos damos cuenta que si las y los estudiantes la comprenden es como un alivio, como si lo logramos. Otro desafío es que este en las leyes, porque mucha gente se agarra de ahí, por que donde dice, a ver oblígame, donde. Pues es que si se tiene que plasmar, justo transversalizar la perspectiva de género en todos los instrumentos de la Universidad.
--	--

Las respuestas fueron que todas las acciones tienen un impacto positivo, así se generen resistencias, son necesarias para que se deje de normalizar la violencia y discriminación de género. También las entrevistadas apuntaron así la cultura como un factor que determina las creencias, valores y actitudes de las personas y que dificulta la posibilidad de un cambio; pese a la existencia de un programa o estrategia las políticas de género tienen como principal obstáculo precisamente este orden de género que determina las relaciones que se establecen en la sociedad y que como lo plantea Buquet (2016), se encuentra presenta en las Instituciones de Educación Superior.

La Dra. María del Carmen apunta a las resistencias que hay en los temas de acosos y hostigamiento sexual; al normalizarse las conductas de violencia y discriminación de género, el tema de sanción es muy importante, porque se visibiliza que no son correctas estas acciones y deben corregirse, sin embargo, que realmente las personas logren concientizarse y cambiar en sus creencias, actitudes y valores es difícil, o que bien tengan la intención de conocer más a fondo sobre los temas.

Los temas de género producen conflictos que son necesarios, para dar paso a las transformaciones y trastocar el orden establecido, como se muestra en los fragmentos citados de las entrevista, en la comunidad universitaria las resistencias se manifiestan en los temas de hostigamiento y acoso sexual, ya que ante las denuncias hechas principalmente por las estudiantes se sigue pensando que es una exageración o que los comentarios misóginos y sexistas no son ofensivos o no tendrían por qué serlo para las mujeres, esto representa un reto importante para la consolidación de una cultura libre de violencia y tendiente a la igualdad de género.

La siguiente pregunta contemplada para esta dimensión fue cuales consideraban eran los principales desafíos en la implementación de acciones de género en la BUAP, las entrevistadas mencionaron las resistencias que hay por parte de la comunidad universitaria masculina, especialmente los maestros que no están de acuerdo con los temas de género, como ejemplo consideraron el protocolo, el cual en su implementación genero diferentes críticas, así como en la impartición de talleres, por ello que consideran como elemento primordial el trabajo con los docentes, así como toda la demás población masculina de la Universidad.

La coordinadora del programa “Atención a la Igualdad” de DAU, como se muestra en el tercer fragmento citado de la tabla, proporciona otro elemento en cuanto a los desafíos que hay en la incorporación de acciones de género en la BUAP y es la implementación de leyes específicas en la Universidad que contengan los lineamientos de la política de género, como ejemplo que estén plasmados los objetivos, directrices y líneas de acción específicas, si bien hay un avance con el protocolo, aún faltan de más elementos para la consolidación de una legislación completa que contenga todo lo concerniente a una política para estos temas.

Consecutivamente esta dimensión contemplada desde la “*Perspectiva de Género*”, permite coadyuvar a la sensibilización, al brindar elementos para comprender las necesidades particulares de cada género (Díaz y Gutiérrez, 2014). Así mismo se considera a la perspectiva de género como la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres. En este sentido es que se pregunta a las y los actores claves, si la BUAP tiene instrumentos, metodologías o mecanismos para identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, así como de comunidad LGTBI+.

Todas las respuestas señalaron el “Protocolo para la Prevención y Atención a la Discriminación y Violencia de Género en la BUAP” como el instrumento que sigue la Universidad para atender los casos de discriminación y violencia, así como también un referente para reconocer y en su caso sancionar los actos y actitudes que vulneren la integridad de las personas. Se considera es un mecanismo institucional para la consolidación

de una cultura con perspectiva de género, además de garantizar una vida incluyente y libre de violencia.

Se enuncia por parte de las entrevistadas, la violencia de género en el país y particularmente en el estado de Puebla que tiene alerta de género, como un elemento fundamental para la consolidación del Protocolo, como dato durante 2020, el Observatorio Ciudadano de Derechos Sexuales y Reproductivos (ODESYR), ha registrado 103 asesinatos de mujeres con características de feminicidio en el estado, además de incrementarse de acuerdo con su seguimiento hemerográfico un 21% de los casos. Todo esto en el contexto de la Pandemia que ha intensificado y visibilizado aún más los casos de violencia de género.

Por su parte la Mtra. Gisela Benítez, aporta información sobre las actividades que realiza la coordinación a su cargo para atender a este sector en específico de estudiantes de la comunidad LGTBI+, se preguntó cómo ha sido el acercamiento con estos sectores y que actividades en específico se han desarrollado, las respuestas fueron las siguientes:

Con la escuela de artes plásticas han sido como muy entusiastas siempre, y hacen sus diferentes artes, desde las pinturas, escultura etc., entonces si hemos tenido actividades con artes plásticas, por ejemplo y tuvimos el año pasado conversatorios en el marco del mes de la diversidad sexual y pues si hay población de ese grupo que a veces nos busca por cuestiones ya sea de quejas, de violencia o de que puedo leer o no sé estoy viviendo ciertas cosas, entonces ya les canalizamos al bienestar emocional, pero si ha habido como un acercamiento de la comunidad LGTBI+ y el año pasado quisimos hacer algo como en torno a la realidad de las personas trans y por ejemplo en ese punto ya no tanto, porque si hay personas trans, pero es como yo no quiero salir ahorita, y es perfectamente entendible, pero bueno las campañas se hacen, ósea si se les trata de incluir y si quieren participar, participan y si no pues no. Pero por ejemplo también muchos estudiantes trans buscan el apoyo para el cambio de sus papeles y es como de, como le hago para que ya salgan, ya tengo mis documentos, todo al corriente como le hago [...]. (G. Benítez, comunicado personal, 24 de febrero de 2021).

Como se puede observar, el sector estudiantil de la comunidad LGTBI+ tiene acceso a pláticas, talleres, así como servicios que requieren en el cambio de sus documentos; no obstante, se requiere de una mayor socialización para que toda la comunidad universitaria tenga información sobre estos espacios, en muchas ocasiones las y los alumnos han manifestado que no conocen de los servicios con los que cuenta DAU y tampoco con el “Programa Atención a la Igualdad” (comunicado personal, estudiante BUAP de la

comunidad LGTBI+). La Mtra. Gisela Benítez, comenta que en las actividades realizadas hay un impacto favorable y esto hace que se ubique más a la Dirección y el programa.

Con respecto a esta dimensión, si bien la BUAP cuenta con un Instrumento como el Protocolo para atender los casos de Discriminación y Violencia de Género, es necesario la realización de más acciones para coadyuvar a la cultura, la sensibilización y sobre todo a la prevención de este tipo de conductas, que se normalizan. La DAU, con el programa “Atención a la Igualdad” atiende a las necesidades particulares del estudiantado perteneciente a la comunidad LGTBI+, sin embargo falta atender también a los demás sectores de la Universidad, como lo son el personal administrativo, docente, funcionariado y en general a toda la comunidad universitaria que requiere de acciones específicas para las necesidades particulares de mujeres, hombres y de las diferentes orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género.

Desde las expresiones artísticas como se señaló en el fragmento de la entrevista, hay una estrategia para coadyuvar a la socialización de una cultura basada en la diversidad, el respeto y la apertura a una educación inclusiva. Considerando que la Universidad es el lugar en el que las prácticas educativas se representan como formas creativas, irrepetibles, impredecibles que dan lugar a la individualidad creadora de los sujetos y donde se acoge la pluralidad social (Gimeno, 2001:136, citado en Liscano, 2016) desde esta concepción, la posibilidad de expresión individual de la comunidad LGTBI+ puede incidir en el acogimiento y visibilización de la diversidad sexual.

Por último, se retoma el “Principio de Equidad e Igualdad de Género” para la dimensión “Valoración de Estrategias Programas y Acciones”, ya que estos principios permiten implementar programas o acciones con un tratamiento diferenciado, partiendo de las desigualdades existentes, para el logro de la igualdad en materia de oportunidades, capacidades, acceso y control sobre los recursos (Jardiel, 2004).

En este sentido la pregunta realizada a las actoras clave, fue si consideraban había una discriminación positiva en el diseño de estrategias, programas y acciones para el logro de la igualdad sustantiva. Las respuestas fueron que no hay esa diferenciación específica para mujeres, hombres o la comunidad LGTBI+, pero que si había actividades específicas para determinados sectores en la Universidad, como el estudiantado, personal docente,

administrativo y funcionariado, en donde se les ha capacitado en los temas de género. Principalmente desde DAU se atiende a estudiantes en situación de vulnerabilidad, de pueblos originarios, en situación de pobreza, con discapacidad, de la comunidad LGTBI+, madres y padres en soltería.

No obstante, en la BUAP aún faltan de mecanismos institucionales para diseñar acciones específicas con una discriminación positiva o bien de acciones afirmativas para el logro de la igualdad de género. Se comprende las acciones afirmativas, desde el discurso de las políticas públicas, como las medidas de carácter temporal que buscan asegurar la igualdad de oportunidades, a través de un trato preferencial a los miembros de un grupo que ha experimentado situaciones de discriminación y marginalidad que pueden persistir en el futuro, y que los coloca en una situación de desventaja frente al resto de la sociedad (Leon y Holguin, 2004).

Desde el diseño de políticas públicas con perspectiva de género, hay debates en torno a si son favorables la implementación de acciones afirmativas o bien estigmatizan aún más la situación de las mujeres. Reviila (2015), plantea que si bien las acciones afirmativas son necesarias, legales y obligatorias para lograr la igualdad, deben contener además de los elementos establecidos por las cortes, un lenguaje, símbolos y significados en torno a ella cuyo objetivo no sea únicamente brindar preferencias o cambiar momentáneamente ciertas situaciones de discriminación o desigualdad, sino, incidir en un cambio estructural y en las construcciones sociales de las poblaciones objetivo de mujeres y hombres.

El lenguaje, símbolos y significados mencionados por la autora, son parte de lo que se plantea en la transversalización de la perspectiva de género, debido a que no basta con una acción afirmativa, es necesario impregnar el sentido que esta tiene y como va a favorecer en el corto o largo plazo. En las IES es importante considerar de acciones afirmativas, para coadyuvar a cerrar las brechas de desigualdad existentes, las cuales se manifiestan de diferentes formas; Buquet (2020), para el contexto específico de las universidades, las clasifica en segregación horizontal, vertical y oculta.

La segregación horizontal hace referencia a la división del conocimiento, las actividades y los espacios que imperan en las universidades, como ejemplo, se puede ver campos del conocimiento en el que hay mayor participación de hombres o bien mujeres; la segunda, tiene

que ver con el menor acceso de las mujeres para ocupar los puestos más altos, nombramientos académicos y que por ende estén en menor medida en los espacios de toma de decisiones; por último la desigualdad oculta, que es considerada así, por la dificultad de medirla en cifras, es más de carácter cualitativo y tiene que ver con la discriminación, violencia de género y división sexual del trabajo (Buquet, 2020).

En la mayoría de las IES persistentes estas desigualdades; para el caso de la BUAP como se planteó en la problematización, la mayoría de los puestos directivos están ocupados por hombres, los nombramientos académicos también son más altos para el personal masculino y en cuanto a la segregación horizontal, se puede ver de manera clara esa división que hay de la comunidad universitaria por áreas del conocimiento, generalmente los hombres se encuentran en las ingenierías, ciencias exactas y las mujeres en las áreas sociales y de humanidades, existiendo un equilibrio únicamente en algunas carreras del área administrativa y también de la salud.

En este sentido las acciones afirmativas tienen una relevancia en las IES, al permitir visibilizar las desigualdades existentes y al estar acompañadas de más elementos con perspectiva de género, como el lenguaje, los símbolos, los mensajes y sobre todo que estén contempladas desde la transversalización de la perspectiva de género en las diferentes actividades y estructuras de las universidades. La BUAP, está comenzando con ese proceso de transversalización, que es necesario y que aunque muchas IES lleven cierto tiempo en ello, representa aun un reto importante para las universidades.

5.2.4 Transversalización de la Perspectiva de Género

La siguiente dimensión considerada en las entrevistas, es la transversalización de la perspectiva de género, entendida como la incorporación de la perspectiva de género en todos los aspectos de la institución, en los programas, estructuras, estrategias, lenguaje, símbolos, estructura curricular, entre otros elementos que dependiendo el contexto de las universidades, es necesaria su implementación. La primera pregunta realizada, fue si la Universidad había implementado medidas para la transversalización de la perspectiva de género, las respuestas se aprecian en el siguiente cuadro:

Cuadro 13. Transversalización de la perspectiva de género

Actoras Clave	Respuestas
(J. Manjarrez, comunicado personal, 18 de enero de 2021)	Se está comenzando la transversalización de la perspectiva de género, se están dando pasos agigantados, a partir de 2019 considero que ya se viene trabajando con la transversalización, pero propiamente todavía no hay una transversalización, no tenemos una ley, falta una legislación, no tenemos una política de decir estas son las acciones que se van a realizar a lo largo del año.
(M.C. García, comunicado personal, 19 de febrero de 2021)	Yo creo que sí, digo no como quisiéramos que ya todos estuvieran formados en cuestiones de género, pero desde luego que sí. Si ha habido en muchas unidades académicas, bueno incluso administrativas; por ejemplo, recursos humanos implementa los cursos de formación para el ingreso a la Universidad en género, el Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades tiene un área de género, bueno la facultad ni se diga, Derecho también tienen un área que trabaja género, no sé como tal este la línea específica, pero finalmente si hay un grupo de docentes que trabajan cuestiones de género.
(J. Manjarrez, comunicado personal, 18 de enero de 2021)	[...] ¿Que entendemos por transversalización?, implica que haya un mayor equilibrio del trabajo que realizan hombres y mujeres, que hacemos para que no haya carreras feminizadas, los puestos directivos porque hay muy pocas mujeres, la sensibilización al personal, la legislación, ya tenemos el protocolo pero no tenemos una ley. Las investigaciones con perspectiva de género, sabemos que hay algunas investigaciones, pero no sabemos de todas, hace falta sistematizar la información para saber de todas, para saber de las líneas de investigación que hay en la Universidad en estos temas.
(M.C. García, comunicado personal, 19 de febrero de 2021)	Una de las acciones que estamos haciendo es dar cursos abiertos [...]. Lo otro es que ya estamos trabajando también con cursos para las unidades académicas que están modificando planes y programas de estudio, estos de alguna forma ya lleva en género; pero eso lo estamos haciendo si la unidad académica lo solicita, lo hacemos porque de esa manera ya también vamos trabajando coordinadamente, esto es más complejo porque las áreas son específicas de conocimiento, entonces por eso lo hacemos así, si no van a sentir que estamos invadiendo un área de conocimiento que no es la nuestra, entonces yo no me voy a meter en el programa física, lo único que yo quiero es que de alguna manera ese programa de física lleve cuestiones de género, pero también es nuevamente esta parte de retroalimentación tiene que alimentarse.
(M.C. García, comunicado personal)	Luego la otra que ya se está haciendo a través del equipo de protocolo es la revisión de la propia normativa universitaria para que esta también lleve perspectiva de género, por

personal, 19 de febrero de 2021).	eso se habla de que la perspectiva de género tiene que estar en todas las actividades y acciones tanto sustantivas como adjetivas de la Universidad, entonces tanto la normativa tiene que ser también revisada y eso se dice, pues basta con tomar los contratos o revisarlo, no, porque tiene muchas implicaciones y hay que cuidar muchos detalles. Entonces hay que trabajar, es un trabajo muy meticuloso, que se está haciendo también poco a poco.
-----------------------------------	---

Las respuestas obtenidas, como se observa, es que se está comenzando con el proceso de transversalización y que hay algunos avances, como la creación del Protocolo y de la DIIGE, siendo esta última una unidad administrativa específica en los temas de género; Ortega (2019), señala que la incorporación de direcciones específicas, son parte del proceso de transversalización, porque se espera atiendan y sean responsables de la planeación, el diseño, ejecución y de dar seguimiento a políticas y acciones universitarias dirigidas a institucionalizar la perspectiva de género.

En este sentido la creación de la DIIGE en la BUAP representa un avance importante en la incorporación e institucionalización de la perspectiva de género, no obstante falta de un gran número de elementos para considerar que está incorporada la perspectiva de género en todo lo que concierne a la Universidad y sus tareas sustantivas.

Como se puede observar en los fragmentos de la entrevista, falta una ley que contenga la política institucional de género, en donde estén plasmados lineamientos específicos, así como objetivos, estrategias y acciones a seguir; aunado a más procesos que deberían tener las IES para la incorporación de la perspectiva de género. La Dra. Josefina Manjarrez como se observa en el tercer fragmento citado de la tabla, hace alusión a más elementos que se requieren para lograr la transversalización y también en términos teóricos que es lo que se comprende con dicho concepto.

Como se señala en el fragmento de la entrevista, atender a la transversalización de la perspectiva de género conlleva cuestionar las situaciones de desigualdad que viven las mujeres en los espacios universitarios, como lo son la segregación de la matrícula por áreas del conocimiento, la menor participación que tienen en los puestos directivos, en los nombramientos más altos, en reconocimiento y en la toma de decisiones en general. Buquet (2020), menciona que ante estas desigualdades es importante desarrollar e implementar

planes de igualdad de género con objetivos y metas específicas en periodos determinados, así como impulsar acciones afirmativas en espacios de muy baja representación femenina, y eliminar los sesgos de género en todas las evaluaciones como lo son, ingreso, promoción, premios y reconocimientos.

Otro elemento mencionado en la entrevista son las investigaciones en los temas de género, las cuales están presente en la Universidad y forman parte de la masa crítica; en el caso de la BUAP hay un gran número de académicas feministas que han incidido en la formación de alumnas y alumnos, así como en generar herramientas teóricas y de transformación social, por ende es importante la sistematización de los estudios de género, que además son una estrategia importante para la transversalización de la perspectiva de género, al contener elementos teóricos, que analizan las condiciones de desigualdad. Otro elemento que menciona Buquet (2021), en este rubro, es la formación de recursos humanos en la dirección de tesis de licenciatura, maestría y doctorado, para ello es importante también la creación de posgrados en temas de género.

Como lo menciona Belucci (1993), los estudios de género y su instalación en las universidades se convierten en espacios para el fortalecimiento de una herramienta teórica y de transformación social que contiene y comprende a la experiencia humana en su conjunto. Además de ser históricamente el feminismo académico, el que ha dado paso a la creación de espacios institucionalizados para los temas de género en la educación superior y de esta manera coadyuva a la incorporación de la perspectiva de género.

Como se puede observar en el cuarto fragmento citado de las entrevistas, se desarrollan cursos abiertos para capacitar a la comunidad universitaria en temas de género, así como para la actualización de planes y programas de estudio, lo cual es un paso importante en la transversalización de la perspectiva de género. De acuerdo a Marinsalta (2010), el modelo de currículo actual está fundamentado en supuestos androcéntricos manifestado en los conceptos, metodologías y tácticas educativas, trayendo como consecuencia que las mujeres estén ausentes y silenciadas; esto se puede ver en la mayoría de las áreas del conocimiento en la Universidad, por ello la importancia que tiene incluir la perspectiva de género en la formación de las y los estudiantes.

De acuerdo a Buquet (2011), la incorporación de género en los currículos es un factor que favorece el proceso de institucionalización de la perspectiva de género en las IES y que fomenta la discusión de los temas de género, para la deconstrucción de las diversas formas de discriminación imperantes en la sociedad.

Otro elemento importante, señalado para la transversalización de la perspectiva de género es la normativa propicia que se requiere para la incorporación de lineamientos específicos, así como de políticas de género; Buquet (2021), plantea cinco elementos para lograr esta transversalización en la normativa, el primero refiere a la armonización legislativa universitaria con el bloque de constitucionalidad, acuerdos internacionales y recomendaciones en materia de género y derechos humanos, el segundo con la normatividad específica para promover la igualdad de género, el tercero hace referencia a las reglamentaciones específicas para impulsar acciones afirmativas y otro tipo de medidas.

En cuarto lugar, la incorporación de un Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género y por ultimo un documento básico para el fortalecimiento de la Política Institucional de Género; en el caso de la BUAP, a partir de 2019 se incorpora el Protocolo para la Atención de los casos de Violencia y Discriminación de Género, no obstante, aun falta de más documentos y normativas como las señaladas por la autora.

Como lo señala la directora de DIIGE, la armonización en la legislación es un proceso que aún está en revisión y que por la complejidad requiere de tiempo para su implementación; otra de las acciones que señaló, fue que a través de DAU, se está trabajando para la implementación de una materia específica en género. La Directora de manera general, concluyó que por el momento se está institucionalizando, y que el reto es que traspasen estas acciones, lo cual es lo más complicado, porque tiene que ver con muchos factores y actores.

La Dra. Josefina Manjarrez Rosas, comenta que el paso de la BUAP hacia la institucionalización, permitirá que las acciones se sigan realizando, y que ya no dependa únicamente de la voluntad política de los directivos en turno, como había pasado anteriormente. En este sentido las entrevistadas concluyen en que se está trabajando en la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género, pero que aún falta de elementos para que se habla de una transversalización en la institución.

Algunos elementos señalados, son que hace falta de un lenguaje incluyente, apoyo a estudiantes mujeres, de la comunidad LGTBI+, de campañas permanentes, de acciones afirmativas encaminadas al logro de la igualdad de género, estadísticas con perspectiva de género, de manera general comentan que hay muchas cosas por hacer, pero que se está avanzando de manera importante y con pasos agigantados hacia la transversalización de la perspectiva de género.

5.3 Percepción Personal sobre los temas

Por último, se contempló la dimensión “percepción personal sobre los temas”, en esta se buscó conocer las perspectivas de las entrevistadas acerca de la desigualdad, la violencia y discriminación de género en el espacio educativo. En este sentido la primera pregunta detonadora, fue si pensaban había desigualdad de género en la Universidad; algunas de las respuestas fueron las siguientes:

Cuadro 14. Desigualdad de género

Actoras Clave	Respuestas
(G. Benítez, comunicado personal, 19 de febrero de 2021).	Si, a parte los espacios escolares son los más sexistas, tenemos mucho trabajo que hacer en la escuela. Al final me parece que es un reflejo de todos de cómo nos conducimos en lo personal, entonces pues sí, si hay mucha desigualdad.
(J. Manjarrez, comunicado personal, 18 de enero de 2021)	Para mí está clarísimo que si hay desigualdad, es muy evidente. Si hiciéramos un diagnostico sacaríamos resultados de que hay desigualdad, no por ser Universidad se está exento, [...] se cruzan otros ejes de desigualdad como la clase, la raza, la etnia, entonces como trabajamos de manera más integral para lograrlo, [...] si no estamos considerando otras desigualdades, entonces creo que estamos en ese momento de ya reconocerlas y de trabajar para cerrar las brechas y que haya acciones específicas para erradicarlas [...] sobre todo cambiar las narrativas, las percepciones, las cuestiones culturales
(M.C García, comunicado personal, 19 de febrero de 2021).	Yo lo pondría en varios niveles [...] en general podemos decir las mujeres ya tienen más del 50 por ciento de participación en la matricula, incluso en maestría, pero si ves más a fondo no es igual en todas las unidades académicas; en filosofía, por ejemplo, en la maestría se aceptaron 10 aspirantes de los cuales solo hay 2 mujeres. En la planta docente de posgrado, hasta hace poco era yo la única mujer, no había doctoras en filosofía [...], en igual circunstancia estaba el posgrado de literatura, que únicamente estaba la Dra. Alicia, la Maestría en Estética y Arte,

	que solo estaba la doctora Isabel Fraile, [...] y eso que te revela, que salen las chicas de licenciatura y no hacen los posgrados, no postulan para posgrados, y si escarbas un poquito encuentras que esas chicas están trabajando, porque tuvieron la necesidad de trabajar, por que son madres solteras o no, o por alguna circunstancia ya no siguieron estudiando.
(E. Rivera, comunicado personal, 13 de febrero de 2021).	[...] yo creo en la academia lo que más prevalece es que cuando hay una línea de investigación como lo son los tópicos feministas, [...] al ser una teoría crítica que cuestiona la ciencia y el pensamiento androcéntrico y cuestiona los tres paradigmas del pensamiento moderno que es la universalidad, la neutralidad y la objetividad, y sobre todo que cuestiona el sistema patriarcal dominante en la construcción del conocimiento, en ese sentido, este, va a ser fuertemente cuestionado, va ser fuertemente sancionado, y las tres manifestaciones que se representan y siguen presentes en el mundo de la academia y por ende en las prácticas culturales, es el sexismo, la misoginia y el androcentrismo
(E. Rivera, comunicado personal, 13 de febrero de 2021)	En las investigaciones, en como enseñas, que enseñas, como excluyes los aportes de las mujeres en las ciencias, reproduces o legitimas ciertas posturas teóricas, y todas estas las excluyes (muchas veces todo lo que es pensamiento crítico, es excluido del saber), en la docencia, en las prácticas cotidianas, en los ejercicios de poder que se ejerce por parte del profesorado hacia las alumnas o en el ejercicio de poder entre pares. En las prácticas cotidianas, en las relaciones no solo de autoridad vertical, sino también en las relaciones entre las y los estudiantes, entre las relaciones jerárquicas de poder, por qué esto es un sistema, entonces esto es una cuestión de orden cultural que tenemos que transformar. Lo que tenemos hoy las mujeres es el resultado de la lucha de otras que nos antecedieron y pues entrar a la Universidad no fue fácil, apenas tenemos una historia de un poquito más allá del siglo y medio que las mujeres entramos formalmente a la educación superior.

Las respuestas, manifiestan la desigualdad imperante en el espacio educativo, que es el resultado de cómo se reproduce el orden de género en la Universidad y que ante ello es necesario replantear las conductas que en muchas ocasiones se normalizan, como lo son el lenguaje sexista, la violencia, los estereotipos de género, la discriminación, de manera general la forma en cómo se relacionan ambos sexos en el ámbito universitario; aunado a las desigualdades señaladas de clase, raza, etnia, también de orientación sexual e identidad de género. En el espacio educativo confluyen estas diferencias y atenderlas representa un principio de equidad e igualdad de género, además la oportunidad de transformar los patrones

valorativos y democratizar la Universidad, como parte de la política pública es indispensable considerar las diferencias, para la generación de estrategias, programas y acciones encaminadas a mejorar las condiciones y oportunidades de desarrollo para la comunidad universitaria desde una perspectiva más crítica e incluyente.

En la Universidad se presentan diferentes tipos de desigualdad, desde la segregación horizontal, manifestada en la división sexual del conocimiento y las actividades, así como la segregación vertical, que se puede observar en el menor acceso que tienen las mujeres a los puestos directivos, nombramientos más altos y por ende también a los menores salarios.

La participación de las mujeres a nivel posgrado disminuye considerablemente, en el caso de la BUAP no es la excepción, como lo menciona la Dra. María del Carmen García Aguilar, tan solo en su área de estudio se puede percibir la nula participación de las mujeres en los niveles de doctorado y que además repercute en la planta académica. Si se consideran las cifras de la participación de las mujeres en el área de investigación, se puede percibir claramente estas desigualdades que responden a las dificultades a las que se enfrentan las mujeres para continuar con sus estudios y por ende poder tener mejores oportunidades de desarrollo profesional; en el caso de la BUAP, del profesorado de tiempo completo de nivel superior perteneciente al Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), el 41% son mujeres, frente al 59% de hombres, mientras que para el Sistema Nacional de Investigadores (SIN), el 39% son mujeres y el 61% son hombres (Anuario Estadístico BUAP, 2020)¹.

Estas cifras muestran las desigualdades de género horizontal que prevalece en áreas como la investigación, en la cual las mujeres han quedado relegadas, especialmente en los espacios de las ciencias exactas, del desarrollo tecnológico y científico; la Dra. Elva Rivera Gómez, en lo concerniente a las preguntas realizadas en esta dimensión, ahonda acerca de las desigualdades de género en la ciencia y como se relaciona con la discriminación y nulo

¹ Cifras calculadas con base al Anuario Estadístico de la BUAP, 2021-2022. Disponible en https://repositorio.buap.mx/rplaneacion/public/inf_public/2020/0/Anuario_Estad%C3%ADstico_2019-2020_Anexo_COVID_pdf.pdf

reconocimiento de los aportes femeninos, así como con el pensamiento crítico y no universalista.

Las desigualdades señaladas por la Dra. Elva Rivera Gómez en la entrevista, hacen alusión a la producción del conocimiento, de acuerdo a Jardon y Scotta (s/f), la revolución científica que produjo la modernidad respondió a la vez que proporcionó un apoyo crucial a la polarización de género que el capitalismo industrial necesitaba para producir la división del trabajo y hogar, definiendo más dicotómicamente los roles de género y las asociaciones mente, razón y masculinidad, así como las oposiciones mente/ naturaleza, razón/ sentimiento, masculino/ femenino, público/ privado, objetivo/ subjetivo. En este sentido los saberes femeninos fueron desvalorizados, considerados como subjetivos y también relegados al espacio privado.

Por otra parte, en la construcción del conocimiento están las distinciones entre los sexos, así como la raza, etnia, clase, entre otras diferencias que fueron situación de discriminación, desde esa visión hegemónica y dominante prevaleciente en la ciencia positivista; la Universidad ha jugado un papel crucial en la legitimación sobre los conocimientos y las relaciones de poder que se ejercen. Actualmente en las diferentes áreas del conocimiento se puede observar esa visión reduccionista de la realidad, que no considera el aporte de las mujeres.

Desde los espacios educativos y centros de investigación se crea el conocimiento científico, así como se difunde la construcción del mismo, en este sentido la incorporación de la perspectiva de género es fundamental para cuestionar los sesgos sexistas en la construcción del conocimiento. De acuerdo a Guil (2015), es importante pensar en una ciencia que supere los falsos objetivismos androcéntricos y contemple conocimientos contextualizados, inclusivos y consensuados intersubjetivamente, que sirvan de motor de cambio y transformación de las relaciones patriarcales de poder (Guil, 2015: 1).

En las universidades, estas desigualdades imperantes, como producto del nulo reconocimiento a categorías como lo son el género, la raza, etnia y clase en la construcción del conocimiento, se manifiestan también en las diferentes relaciones de poder que se ejercen al interior de las IES, así como en la docencia, los procesos de enseñanza aprendizaje, las

investigaciones, las teorías y fundamentos que son socializados, entre otros elementos que conforman las tareas sustantivas en los espacios educativos.

Los elementos señalados por la Dra. Elva Rivera Gómez en el último fragmento de la tabla, proporcionan una perspectiva más amplia de las situaciones de desigualdad en las universidades, y también de como las posturas críticas, en este caso los temas de género durante mucho tiempo fueron cuestionados, discriminados y desvalorizados.

Otras de las percepciones obtenidas en las entrevistas respecto a las desigualdades de género en la BUAP, fue la participación de las mujeres en puestos directivos; las entrevistadas coincidieron en señalar que es positivo y coadyuva a cerrar las brechas de género, pero que esto no implica que quien llegue tenga una conciencia o perspectiva de género, por ello consideran que no basta con que una mujer llegue a un puesto de representación, si en esencia va a seguir con los mismo patrones en cuestiones de negociación, de pacto, las mismas reglas de la política, de no hacer visible, por ejemplo los casos de violencia. También mencionan sobre las relaciones patriarcales imperantes en las universidades y que determinan también la participación de las mujeres en los puestos directivos, a continuación se citan algunos fragmentos de las entrevistas con respecto a este tema:

Cuadro 15. Mujeres en puestos directivos

Actoras Clave	Respuestas
(E. Rivera, comunicado personal, 13 de febrero de 2021)	[...] normalmente estamos en una Universidad patriarcal en donde tenemos formas de relacionarnos de manera vertical, entonces estamos sujetas a un orden patriarcal en la toma de decisiones y lo más común es que te subordinates, por qué si tú no te asumes a esa relación de subordinación, vas a ser excluida y corres el riesgo de que no dueres, entonces enfrentarse al sistema patriarcal universitario no es nada fácil, entonces muchas veces por estrategia nadas de a muertito.
(G. Benítez, 24 de febrero de 2021)	[...] creo que si necesitamos a más mujeres en puestos directivos. A todas las mujeres directivas en la BUAP, las ubico, conozco de sus trayectorias y digo está muy bien y debería haber más. A mí me gustaría ya una rectora, por ejemplo.

En el primer fragmento, se muestra la percepción de la Doctora Elva Rivera Gómez, la cual señala como las propias estructuras de las universidades, que son verticales, jerárquicas

ypatriarcales, llevan a que se sigan los mismos lineamientos y que las mujeres que ingresan a los puestos de decisión deben actuar de manera estratégica para poder seguir e impulsar acciones de cambio. Con respecto a ello Lagarde (2020), señala como en los inicios de los estudios feministas dentro de las IES, se tuvo que nombrarles como estudios de género, para que fueran aceptados, como ejemplo, señala el “Programa Universitario de Estudios de Género”, en el que la Dra. Graciela Hierro, les sugirió nombrarlo de esta manera para que fuera aceptado en el consejo universitario; como estos ejemplos, hay diferentes experiencias por las que han pasado las académicas feministas, y también en los puestos directivos y de representación, en donde para poder continuar, deben pensar y tomar decisiones de manera estratégica.

Como lo menciona Lagarde (2020), las mujeres académicas y en los puestos directivos, con una perspectiva feminista han tenido que convencer y buscar estrategias para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género, lo cual no ha sido una tarea sencilla, ya que en muchas ocasiones se han enfrentado con obstáculos institucionales, así como con las resistencias y conflictos de orden cultural.

Como se muestra en el segundo fragmento citado, las mujeres directivas en la BUAP, tienen trayectorias importantes en el ámbito académico y profesional; con lo referente a la creación de la DIIGE, la Doctora María del Carmen García Aguilar, cuenta con una amplia trayectoria en los estudios feministas, siendo pionera junto a otras academias en la incorporación de los temas de género en la Universidad, pese a diferentes dificultades y nulos recursos financieros por lo que tuvieron que pasar en diferentes momentos, antes de la institucionalización y mayor reconocimiento de la incorporación de los temas de género en la institución.

Las diferentes acciones, programas y estrategias que hoy día tienen las universidades, se han desarrollado en gran parte, al trabajo que realizan las académicas feministas y sus luchas por la incorporación de los estudios de género en los espacios educativos, pese a los diferentes obstáculos de orden institucional y también social. Cabe resaltar que se obtuvo una mayor respuesta en la solicitud de entrevistas, por parte de las mujeres directivas de las unidades académicas, y que corresponde al siguiente apartado de la investigación, lo que denota también el interés y acciones encaminadas en estos temas; gracias a ello, se puede conocer de sus extensas y exitosas trayectorias académicas y profesionales, así como de los esfuerzos

encauzados para la construcción de una Universidad más incluyente, igualitaria y democrática.

CAPITULO VI. ENTREVISTAS A LAS Y LOS DIRECTORES

En este apartado se analiza el resultado de las entrevistas realizadas a las y los directores de las diferentes facultades, con la finalidad de profundizar sobre las áreas de oportunidad, así como identificar las diferentes estrategias, programas y acciones de género desarrolladas desde este nivel micro, que son las unidades académicas.

Se enviaron en un primer momento 16 solicitudes, considerando los periodos administrativos que abarcaran el lapso 2017 a 2021, así como retomando por lo menos dos facultades por cada área de conocimiento, no obstante, ante la baja respuesta se envió también a las restantes, es decir se envió solicitud a las 24 unidades académicas, incluyendo dos ex directoras y 2 directores, concernientes a las Facultades de Enfermería, Ciencias de la Comunicación, Escuela de Artes Plásticas y Audiovisuales, Ciencias de la Computación, Ciencias Agrícolas y Pecuarias, Derecho y Ciencias Sociales.

Cabe mencionar que las 6 unidades de las que se tuvo respuesta, en su mayoría se caracterizan por mostrar interés y avances sobre las estrategias, programas y acciones de género, aunque estas no sean las únicas, ya que hay más principalmente del área de Ciencias Sociales y Humanidades que desarrollan diferentes actividades para coadyuvar a la perspectiva de género, no obstante, las señaladas fueron las que concedieron la entrevista.

6.1 Identificación de estrategias, programas y acciones

Los resultados de las entrevistas permiten vislumbrar un panorama de cómo han sido acogidas las diferentes estrategias, programas y acciones de género al interior de las unidades académicas, así como identificar las actividades propias que desarrollan las facultades en materia de género; en este sentido la primera pregunta detonadora realizada a las y los

directores, fue si se habían desarrollado, programas, acciones, estrategias o políticas de género en la facultad. Las respuestas fueron las siguientes:

Cuadro 16. Identificación de estrategias, programas y acciones acogidas desde la institución

Personal Directivo	Respuestas
(Comunicado Personal, E. Medieta, 30 de enero de 2021).	[...] hacemos uso de lo que ofrece la institución, como lo es primero el código de ética y conducta, que se dio justamente con el actual rector, nosotros compartimos con todo el estudiantado a través de diferentes plataformas, redes sociales, ahora Black Bord, teames, correo electrónico etc. , así como también el protocolo de prevención y atención a la violencia de género en coincidencia con las especialistas en el campo de género a nivel institución, entonces esos dos elementos se comparten con los estudiantes, así como también se comparten los derechos y obligaciones que vienen establecidos en los estatutos para estudiantes y para docentes. Invitamos a la defensoría de derechos universitarios a que impartan las charlas a estudiantes, docentes, personal administrativo, de servicios generales.
(Comunicado Personal, L. Ochoa, 29 de enero de 2021).	Se dio a conocer desde 2019 el protocolo contra la violencia y a favor de la equidad de género en la Universidad, [...] tratamos de incidir positivamente en su difusión, nosotros fuimos la primera facultad en el 2020 que llevamos a cabo una reuniones con docentes para darles a conocer el protocolo, con la dirección de Acompañamiento Universitario y con compañeros de la oficina de la abogada general, la unidad de género en la facultad ya está conformada y quienes son parte de ella, ya han difundido sus correos electrónicos y ya han estado en contacto con coordinadores, con profesores y alumnos para difundir que hay quienes pueden acompañar en los casos de acoso, hostigamiento, si así lo requieren. [...] También, el código de ética que priva en nuestra Universidad, creemos que si se conoce el código de ética y al mismo tiempo el protocolo, cuales son las conductas que se espera tanto de alumnos como de alumnas, docentes y demás, podamos tener un mejor ambiente dentro de la facultad, eso es lo que queremos lograr difundir el protocolo y el código de ética.
(Comunicado Personal, E. Pérez, 29 de enero de 2021).	La facultad fue sede para hacer talleres, a través de la oficina de la abogada general y DAU, ahí también se presentó el protocolo a la comunidad del área de la salud, participamos en la convocatoria para la implementación de las unidades de género, ya nuestra unidad académica se está fortaleciendo, ya tiene conformada su unidad de género, se ha designado un espacio específico para ello. He hecho gestiones a través de DCYTC para que nos abran un espacio

	virtual en el sitio oficial de nuestra facultad para tener un espacio específico donde se den a conocer las unidades de género y también todo lo relacionado a esta temática.
--	---

Las y los directores señalaron en esta primera pregunta, diferentes actividades desarrolladas desde sus iniciativas, las cuales se detallaran más adelante en otra tabla concentradora, así como la difusión del Protocolo para la Prevención y Atención a la Violencia de Género, el Código de Ética y las Unidades de Género; estas tres acciones parten de la Universidad y la manera en que las retomaron las unidades académicas es en su mayoría con la presentación y difusión, ya sea mediante pláticas, conferencias, talleres o también la exposición en las páginas oficiales de sus facultades.

Como se puede observar, la difusión del Código de Ética, las Unidades de Género y el Protocolo para la Prevención y Atención a la Violencia y Discriminación de género, se ha dado mediante pláticas, conferencias y talleres; los cuales mencionan fueron impartidas por DAU y personal de la oficina de la Abogada General. La mayoría de las y los entrevistados coinciden en señalar que es importante se conozca las conductas, actitudes y valores que se esperan tanto de docentes, como de estudiantes, para que las relaciones se den en un ambiente de respeto y ética.

De manera general, de las y los 6 directivos, 5 manifestaron dar a conocer el Protocolo, el Código de Ética y la Unidad de Género correspondiente a la Facultad, así como de las personas orientadoras que la integran, algunos de ellos se ofrecieron a enviar los posters, flayer, y demás evidencias que constatan las actividades realizadas, así mismo cabe mencionar que en sus páginas oficiales de la Facultad e informe de actividades se da cuenta de las acciones realizadas. El alcance de las pláticas, talleres, conferencias, fue diversa; como se muestra en los fragmentos de las entrevistas, mientras algunos directivos y directivas señalaron únicamente la impartición a docentes, algunos mencionaron también la difusión a las y los alumnos, así como personal administrativo.

En cuanto a las actividades e iniciativas propias de las Facultades, hubo quienes señalaron de programas, estrategias y acciones específicas para la incorporación de la perspectiva de

género y otras que han desarrollado algunas actividades esporádicas en los temas de género, cabe resaltar que cada unidad académica tiene un contexto particular que incide sobre la incorporación de dichos temas; como primer elemento esta la división por áreas del conocimiento, de las 6 facultades, 3 pertenecen al área de Ciencias Sociales y Humanidades, 2 al área de Ciencias Naturales y de la Salud y finalmente 1 al área de Ingeniería y Ciencias Exactas, de parte del área Económico Administrativo no se obtuvo respuesta de ninguna unidad académica.

En este sentido, la mayor respuesta fue del área de Ciencias Sociales y Humanidades, que es considerada a fin a los temas sociales, políticos, además de haber un mayor número de docentes mujeres, así como de matrícula femenina, lo que denota lo denominado por Bouquete (2020), la segregación horizontal, pero también es muestra de cómo el trabajo de académicas feministas desde estas áreas de estudio incide en diferentes actividades para socializar, cuestionar y reflexionar sobre las desigualdades, discriminación y violencia de género, así como esa masa crítica, que genera conocimientos y constructos teóricos para comprender la realidad y la situación de las mujeres.

Las Facultades del área de conocimientos de Ciencias Sociales y Humanidades de las que se tuvo respuesta, fueron Ciencias de la Comunicación, Escuela de Artes Plásticas y Audiovisuales, Ciencias Sociales y Humanidades, estas tienen contextos específicos, como lo son las Licenciaturas que se ofertan, las relaciones sociales que se establecen, las problemáticas que se suscitan en temas de desigualdad, discriminación y violencia de género, algunas percepciones sobre esto, se pueden apreciar en los siguientes fragmentos de entrevista:

Cuadro 17. Contextos facultades

Directivos	Respuestas
(Comunicado Personal, S. Chilian, 16 de febrero de 2021).	A comparación de otras Facultades, la Escuela de Artes Plásticas y Audiovisuales tiene la característica de que es un espacio multidisciplinario, entonces eso hacía muy visible el tema de la diversidad [...].
(Comunicado Personal, L. Ochoa,	Trabajo en una Facultad que tiene un historial de orden jerárquico y de poder patriarcal, yo no soy abogado, [...] mis estudios de posgrado los hice en Sociología, pero el modelo de ordenamiento de la autoridad de los abogados es patriarcal y eso

29 de enero de 2021)	es notorio, entonces lo veo en comportamiento, lo veo en gestos, lo veo en conductas y claro que eso me demuestra que hay inequidad de género en el espacio educativo.
----------------------	--

Como se puede observar, cada facultad e incluso Licenciatura tiene características propias, en este sentido el trabajo que realizan las y los directores se ve influenciado por dichas condiciones, además de la percepción que ellos tienen sobre los temas y también su formación académica es un elemento importante. Considerando dichas condiciones y las problemáticas que presentan las unidades académicas, es que han avanzado en la incorporación de la perspectiva de género, a continuación, se citan las respuestas referentes a los avances y trabajo desarrollado para cada una de las facultades, se comienza con la Escuela de Artes Plásticas y Audiovisuales.

Cuadro 18. Líneas de acción “Programa Arpa con Perspectiva de Género. (Escuela de Artes Plásticas y Audiovisuales)

	Respuestas
(Comunicado Personal, S. Chilian, 16 de febrero de 2021).	Tenemos el programa “ARPA con perspectiva de género”, este contiene cinco líneas de trabajo, la primera se llama información y sensibilización, la segunda es información y capacitación, la tercera es visibilización, la cuarta es selección y evaluación y la quinta es señalamiento y seguimiento a casos de violencia.
	Primera línea: información y sensibilización [...] las acciones concretas que están relacionadas en esta línea son , promover, intensificar la difusión del protocolo para la atención a la violencia y discriminación de género en la BUAP, e intensificar la difusión del código de ética, difundir este programa en género de ARPA, como se hace de manera presencial, como de manera virtual ahorita que estamos en plena pandemia[...], promover campañas para que nuestros estudiantes hagan carteles, stikers, que utilicen su creatividad para que plasmen lo que está ahí en blanco y negro en estos documentos. [...] por la pandemia no se ha podido, pero esta que hagamos una autoevaluación lúdica, un jueguito para el celular que nos permita identificar nuestros propios comportamientos que son violentos para que podamos después corregirlos.
	Segunda línea: información y capacitación [...] se ha vuelto obligatorio desde el año pasado para todo el personal que labora en la facultad que tenga por lo menos un curso o taller al año, relacionado con la perspectiva de género, formativo, ósea no solo que aporte, que asistan a las charlas, si no que sea parte de

	<p>los programas de capacitación, entonces es obligatorio para todo el personal tanto administrativo como académico, que al menos tengan un curso</p> <p>[...] Para los estudiantes, no es obligatoria en este proceso de formación, pero se abre el abanico de oferta y se promueve que se estén integrando a estos cursos formativos y de capacitación y bueno también por supuesto se invita, se ofrecen charlas, conferencias, que ya no son propias de capacitación, si no son también de presentación de investigaciones relacionadas con los estudios de género. [...] Estamos haciendo ahorita la actualización del plan de estudios, [...] hay una recomendación en general a los profesores, para que en sus asignaturas estén considerando siempre materiales, bibliografía en fin, que tenga en cuenta a las mujeres principalmente, pero también a otros grupos.</p> <p>[...] hay un trabajo colegiado y bueno en la actualización del plan de estudios es una línea principal, [...] en el nuevo módulo de formación general universitaria hay una área específica de formación relacionada con el género, entonces las nuevas generaciones van a tener estos cursos, estos talleres de manera curricular obligatoria</p>
	<p>Tercera línea: visibilización</p> <p>[...] enfocada en reconocer el trabajo, hacerlo visible, porque muchas veces se oculta, se menosprecia, se olvida y justo es devolver la voz a las mujeres, para hacer notar los aportes que hemos hecho a la ciencia, a las humanidades, al arte [...], tenemos unas campañitas en donde a nuestras estudiantes y nuestras profesoras, que tiene resultados visibles, ponerlas a la vista, esto como lo hacemos, [...] organizamos eventos relacionados con la perspectiva de género, [...] tenemos un poscad, también se entrevista los estudiantes en fin y se emiten convocatorias específicas a veces para la organización de actividades con perspectiva de género, sea que nosotros promovamos la organización, sea que nosotros hagamos una convocatoria para que la propia Universidad diga a yo quiero invitar a esta persona, a yo quiero hablar de este tema y entonces lo que se hace, es incluir en nuestro en nuestro boletín una área de género y también estar muy atentos al uso del lenguaje, que las publicaciones oficiales procuren no ser excluyentes, de revisar con esta mirada , tratando de integrar un lenguaje más incluyente, verificando que no haya expresiones discriminatorias o violentas en las publicaciones oficiales, eso es algo que trabajamos en esta línea.</p> <p>[...] también implica tener estadísticas, cuando yo presento mi informe, cuando se hacen los análisis de estudios de trayectoria o algunas cosas estadísticas, también el elemento sexo que sigue siendo binario hasta el momento en los datos oficiales está incluido</p>
	<p>Cuarta línea: selección y evaluación</p> <p>[...] tiene que ver con verificar que la comunidad haya integrado la perspectiva de género en su vida cotidiana, vamos haciendo las acciones, pero luego tenemos que hacer también un proceso de evaluación, [...] estamos previendo, tenemos nosotros un proceso de admisión que tiene unos requisitos adicionales a los que tiene estudiantes de otras</p>

	<p>licenciaturas, ahorita esta en revisión ese instrumento y esperamos poder incluir una parte, una evaluación de cual es la perspectiva que tienen los aspirantes a estudiar con nosotros, por lo pronto en términos del personal académico y personal administrativo que podría integrarse, la verdad que como no hay plazas tampoco se ha implementado esto, pero ya está previsto que cuando integremos a nuevo personal, bueno pues también la entrevista además de revisar situaciones académicas, de su curriculum y todo, también pueda tener en cuenta asuntos de género y tenemos una evaluación, hacemos una evaluación, toda la Universidad, cada periodo se hace una evaluación, se llama evaluación favorable, que implica los resultados del trabajo, en nuestro caso de cada periodo, [...] entonces estos periodos nos sirven para medir el desempeño de nuestro personal, hago tres evaluaciones al año, dos por semestre y una anual, entonces en esta evaluación hay un factor en los rubros a evaluar que esta relacionado con la perspectiva de género y esta situación pues ahí se va revisando</p>
	<p>Quinta línea: señalamiento y seguimiento a casos de violencia [...] el trabajo ahí es de coordinación con las otras instancias que están como responsables para prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y violencia de género, entonces esa es una conexión y colaboración con la Dirección de Acompañamiento Universitario, con la oficina de la abogada general, con la defensoría de los derechos universitarios para canalizar los casos que lleguen a nuestras manos, implica también la instalación de la oficina, de la unidad de género, las unidades de género que son estos espacios dedicados a este asunto en particular, tenemos un espacio en nuestro edificio, que ahorita por razones de pandemia no estamos utilizando, entonces lo que hay es un espacio virtual, hay una persona orientadora y bueno eso también es una combinación entre la política interna y la política institucional, [...] se hacen reuniones donde se presenta la unidad, que es lo que hace y se conecta con el primera línea que es la de sensibilización, en realidad estas líneas de acción están entre tejidas y bueno eso es lo que hacemos y le damos seguimiento.</p>

Como se puede observar, esta unidad académica tiene avances significativos en la incorporación de la Perspectiva de Género, el programa “Arpa con Perspectiva de género”, contiene en sus cinco líneas, actividades, acciones concretas y estrategias, que son citadas de manera resumida en la tabla. En la primera línea, es en donde se trabajó para dar a conocer el Protocolo, Código de Ética y el programa específico de la facultad, así mismo como se observa en el fragmento citado, se tiene contemplado una autoevaluación lúdica.

La segunda línea, tiene como acción importante los cursos obligatorios en capacitación de género que debe tomar el personal de la facultad; realizando otras preguntas, se obtuvo como

dato, que fue a partir de 2020 cuando se implementó esta medida y que algunos docentes no han cumplido aún con el requisito, pero que se está trabajando para que todos y todas se puedan capacitar, lo cual incluye vínculos de colaboración con DAU, DIIGE y el CEG, para los cursos que dichas instancias ofertan. En cuanto al alumnado se menciona que no es obligatorio, pero si hay un abanico importante de oferta.

Por último, en esta segunda línea se contempla una segunda acción importante, la recomendación de incorporar material y bibliografías a las asignaturas, que tengan en cuenta las aportaciones de las mujeres y otros grupos invisibilizados, lo cual representa un paso hacia la transversalización de la perspectiva de género.

La tercera línea, como se muestra en el fragmento citado de la tabla ha estado enfocada en visibilizar los temas de género en la facultad, esta trae consigo una mayor socialización de la perspectiva de género y la importancia que debe tener como agenda de trabajo; consecutivamente en la cuarta línea, la directora menciona como acción específica, la denominada “evaluación favorable” que se realiza cada periodo y también de manera anual, es decir 3 evaluaciones en total, en donde existe un rubro relacionado con la perspectiva de género.

Por lo que se observa en el fragmento, hay diferentes acciones contempladas para el rubro de “Selección y Evaluación”. Desde la política pública la evaluación es un paso fundamental para la toma de decisiones e ir implementando acciones para rectificar ciertas problemáticas; cabe resaltar que de las entrevistas realizadas a las y los directores, no se tiene esta línea o bien acciones encaminadas a la evaluación, únicamente se contempla en esta unidad académica, lo que resulta ser una medida importante como política y también como avance en la incorporación de la perspectiva de género.

Finalmente, la directora menciona la quinta línea, en esta como se puede apreciar en el último fragmento citado, el trabajo coordinado con otras instancias como lo son DAU, la oficina de la abogada general y la defensoría de derechos universitarios, para la canalización de los casos que lleguen a la Facultad. De manera general comenta que todas estas líneas están entrelazadas y que son las que conforman el programa “ARPA con perspectiva de Género”, además de señalar que lo referente al programa, está en los archivos del consejo de unidad académica, al ser presentado y aprobado por el consejo.

Algunas percepciones en torno a las acciones son que la capacitación obligatoria a docentes se dio después del paro estudiantil, en cuanto a las denuncias de los tenderos que realizaron las estudiantes, lo cual remite nuevamente a las problemáticas y el contexto específico en el que se da paso a estas acciones y estrategias para la incorporación de la perspectiva de género.

La siguiente Facultad perteneciente al área de Ciencias Sociales y Humanidades, de la que se tuvo respuesta fue Ciencias de la Comunicación, está también se ha caracterizado por su participación en los temas de género, la directora señala las siguientes actividades:

Cuadro 19. Actividades realizadas, Facultad de Comunicación

	Respuesta
(Comunicado Personal,	Tenemos una jornada de salud emocional y vida saludable universitaria, que iniciamos y ya vamos por la cuarta y ahí trabajamos mucho de la mano con Dirección de Acompañamiento Universitario sobre cuestiones de derechos de las mujeres sobre equidad de género, sobre violencia, sobre cuestiones que tienen que ver con derechos fundamentales, también hemos tenido a través de esa jornada invitados especiales, así como también foros y ferias, simposios, congresos, conferencias, tuvimos dos talleres que impartió Olymia Coral Melo, sobre ese campo específico de violencia digital, como navegar seguros y seguras en internet, previo que antes de la pandemia se dieron por parte de Olymia y así hemos tenido invitados especiales que nos han compartido cuales son esos grandes retos a los que nos enfrentamos y generar una cultura de prevención.

Como se puede observar, la facultad trabaja en colaboración con DAU, además de organizar diferentes eventos relaciones con los temas de género. En su página oficial cuenta con enlaces relacionados a los temas de género, se puede percibir trabajo realizado de fondo y la disposición de trabajar sobre dichos temas.

El Director de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, señala como actividades la difusión del Protocolo, el Código de Ética y la Unidad de Género, mencionadas anteriormente en el cuadro 12, así mismo menciona que se tienen pensadas otras estrategias y que fundamentalmente las mujeres y un alumno de la Unidad de Género, están diseñando para este año varias estrategias, en lo referente a la difusión.

En el área de Ciencias Naturales y de la Salud, la Directora de la Facultad de Enfermería señala lo siguiente:

Cuadro 20. Estrategias, programas y acciones. Facultad de Enfermería.

	Respuestas
(Comunicado Personal, E. Pérez, 29 de enero de 2021).	Dentro del Plan de Desarrollo de la facultad de enfermería 2017-2021 y alineado al PDI, un eje específica es el de incluir en la facultada una cultura con perspectiva de género, este eje me ha permitido dentro del programa operativo anual, establecer acciones que vayan encausadas hacia estas temáticas. Iniciamos en 2018 haciendo un sondeo a la comunidad académica, a través de visitas que generalmente realizo, [...] las y los estudiantes [...] manifestaron que los docentes eran un tanto abusivos, no sabíamos cuántas estudiantes lo estaban viviendo, pero si fue de nuestro interés empezar a agilizar esas actividades. Derivado de ello nos dimos a la tarea de capacitar a la comunidad académica, incluida docentes, administrativos, directivos, se capacitaron a 900 personas.
(Comunicado Personal, E. Pérez, 29 de enero de 2021).	[...] los capacitadores llegaron de una entidad externa, del observatorio de la secretaria de la defensa nacional y fuerza área, [...] se les dio un espacio para los que estuvieran viviendo una situación de violencia, desde cualquier perspectiva o tipo, para que ellos se pudieran acercar, poder expresarlo y poder actuar. No hubo ninguna denuncia como tal, ningún señalamiento en específico, pero si se identifica mucho desconocimiento respecto al tema de género, respecto a todo esto que tiene que ver con violencia, tipos de violencia y trabajar desde una perspectiva de género y en un ambiente igualitario.
(Comunicado Personal, E. Pérez, 29 de enero de 2021).	[...] muchas veces se normalizo, por ejemplo, las relaciones sentimentales de docentes hacia los estudiantes, se veía normal que un docente enamorara a una estudiante, incluso en algunos casos se llegaron a tener embarazos. Durante mi gestión, ya no fue tan visible, no ha sido evidente y tampoco ha sido denunciado, al mismo tiempo de la capacitación se hizo un diagnóstico para saber cómo estábamos en términos de género, acoso, hostigamiento sexual, en este sentido los resultados lo que nos arrojaron fue básicamente el desconocimiento.
(Comunicado Personal, E. Pérez, 29 de enero de 2021).	Entonces ese diagnóstico nos ha arrojado áreas de oportunidad, que desafortunadamente en la pandemia esto se nos complicó, pero la unidad académica ha tenido mucho interés en trabajar en esto, en ir consolidando, fortaleciendo estrategias para poder lograr ser una facultad libre de violencia, [...] una de las quejas que es visible en los estudiantes, es ese ejercicio de poder de docentes hacia los estudiantes.
(Comunicado Personal, E. Pérez, 29 de enero de 2021).	[...] he hecho gestiones a través de DCYTC para que nos abran un espacio virtual en el sitio oficial de nuestra facultad para tener un espacio donde se den a conocer las unidades de género y también todo lo relacionado a esta temática y próximamente iniciaremos una

enero de 2021).	campaña de manera virtual encausada a la prevención de la violencia y dar a conocer las unidades de género.
-----------------	---

Como se puede observar en el fragmento, la Directora parte del PDI institucional para encausar las diferentes actividades y de las problemáticas que ha en la facultad; como lo menciona parte de las actividades surgen al escuchar la situación que estaban viviendo las estudiantes, considerando que el 90% de la matrícula es femenina y que en muchas ocasiones se normalizan ciertas conductas de abuso.

El acoso y hostigamiento sexual, como se puede percibir en el tercer fragmento citado, es una situación que viven muchas estudiantes y que en ocasiones se normaliza ante la falta de conocimiento y una cultura con perspectiva de género; las mujeres son principalmente las que se enfrentan a estos casos de hostigamiento sexual, como se puede constatar en diferentes investigaciones sobre la violencia de género en los ámbitos escolares, en este caso se hace más visible al ser la mayoría de la matrícula femenina.

Las acciones y estrategias señaladas por la Directora, para atender a estas situaciones, son como se menciona en los fragmentos citados, el sondeo que realiza al inicio de actividades, consecutivamente la capacitación a docentes, personal administrativo y estudiantado por parte del Observatorio de la Secretaría de la Defensa Nacional, el diagnóstico y gestiones a través de DCYTC para la incorporación de un espacio virtual en el sitio oficial de la Facultad y campañas previstas de manera virtual. Con respecto al diagnóstico se preguntaron más detalles, en cuanto a su elaboración y resultados. A continuación, se cita el fragmento con la información proporcionada:

Se aplicaron encuestas, el formato estuvo basado en lo que tiene INMUJERES, se adecuó a lo que era la unidad académica y en esta encuesta participaron todos los asistentes a la capacitación, al término se les pedía que contestaran de manera voluntaria; se aplicó a todos los asistentes, de ahí se les decía que los que quisieran pasar a una entrevista, para poder contemplarlo desde la parte cualitativa, se les designó un espacio especial a los tres capacitadores que llegaron y las personas que voluntariamente decidían participar, los que participaron en la entrevista fueron alrededor de 40 personas, entre docentes, administrativos y estudiantes, de ahí ya se pudo complementar. El diagnóstico constó de un apartado de datos generales, posteriormente valora el área de políticas de igualdad y no discriminación, otro rubro de capacitación y permanencia universitaria, corresponsabilidad en la vida escolar, familiar y personal, clima escolar libre de violencia, accesibilidad, respeto a la diversidad, acoso y

hostigamiento sexual, entonces esos son los apartados. (Comunicado Personal, E. Pérez, 29 de enero de 2021).

La aplicación del diagnóstico, como se puede apreciar se realizó con información recabada de encuestas y entrevistas, de los resultados obtenidos menciona la Directora, no se presentaron casos de denuncias, como ella lo tenía previsto por el sondeo realizado con anterioridad, sin embargo, señala que si mostro que hay un desconocimiento sobre estos temas, a continuación se cita el fragmento de la entrevista que hace mención a estas cuestiones:

[...] la preocupaciones que nosotros teníamos por los comentarios que los estudiantes de manera anónima nos registraron durante esas visitas que te comento que se realizaron y bueno que afortunadamente pues no encontramos lo que yo podría a ver esperado, por lo menos un caso, una denuncia, algo que emanara, pero no, no sé si las estudiantes aun sienten temor a expresarse no lo sé, pero de manera tangible pues no nos arrojó nada el diagnostico en ese sentido, pero lo que sí mucho desconocimiento en esta temática. (Comunicado Personal, E. Pérez, 29 de enero de 2021).

El desconocimiento de estos temas, en muchas ocasiones genera que se normalicen conductas de violencia, como el ejercicio de poder de docentes a estudiantes, también el temor o falta de confianza a denunciar los casos de acosos y hostigamiento sexual sigue siendo algo recurrente; las conclusiones de este diagnóstico por parte de la Directora, son que se encontraron áreas de oportunidad para seguir trabajando y fortaleciendo estrategias para el logro de una Facultad libre de violencia. Algunas otras percepciones que se obtuvieron en estas preguntas fueron las fuentes de financiamiento para el impulso de dichas acciones, al respecto se cita el siguiente fragmento de la entrevista:

Una de las ventajas es que en el programa operativo anual de la facultad, yo tengo destinado cada año una acción enfocada a esto y pues eso me da la oportunidad de otorgarle un poco de presupuesto. [...] el recurso para el diagnóstico, es con recurso alterno, el recurso alterno son los que no vienen de financiamiento federal, ni financiamiento BUAP, sino los que la unidad académica genera a través de los cursos que oferta. (Comunicado Personal, E. Pérez, 29 de enero de 2021).

El financiamiento específico para las acciones desarrolladas, como se puede apreciar parte del recurso de la Facultad y también de la iniciativa de la directora en su programa operativo anual, lo cual es interesante analizar ya que, para las unidades académicas no hay recursos específicos y etiquetados para atender a la perspectiva de género.

La siguiente Facultad de Área de la Salud de la que se tuvo respuesta fue Ingeniería Agrohidráulica, recientemente nombrada Facultad de Ciencias Agrícolas y Pecuarias, ubicada en la sierra Norte de Puebla, en los municipios de Teziutlan y Tlatlauquitepec; lo cual es importante considerar como parte de estos contextos particulares de las unidades académicas, en muchas ocasiones las políticas o acciones de la Universidad en materia de Género no contemplan los campus regionales o bien no hay un acercamiento tanto de autoridades como de las y los directores, por estar alejados del Campus Central y no existir información de lo que se desarrolla. A continuación, se cita la información proporcionada por el Director de la Facultad.

Cuadro 21. Estrategias, programas y acciones. Facultad de Ciencias Agrícolas y Pecuarias

	Preguntas
(Comunicado Personal, A. Ibáñez, 29 de enero de 2021).	Hace aproximadamente tres años tuvimos una reunión sobre estos temas de género y estuvo la abogada general, no tenemos un organigrama de trabajo para tratar estos temas, sin embargo, si es una inquietud que esta permanente en la facultad, no hay un programa como tal, para tratar las políticas de género.

Como se puede observar no existe la implementación de estrategias, programas y acciones, solo algunas actividades desarrolladas de manera esporádica, se puede deducir que hay un desconocimiento respecto a las medias implementadas por la Universidad en materia de género, no obstante al realizar algunas otras preguntas hay percepciones interesantes, las cuales se expondrán más adelante en el análisis de las demás preguntas, además de mostrarse una actitud abierta a acciones que se pudieran desarrollar, lo que explica también la respuesta del director a la solicitud de la entrevista.

Finalmente, del área de Ingeniería y Ciencias Exactas, hubo respuesta de la Facultad Ciencias de la Computación. La directora menciona que comenzó en 2019 su periodo administrativo, siendo en un lapso de 25 años la segunda Directora mujer, ya que en su mayoría son hombres y que ahora el contexto de la unidad académica y también en la Universidad es diferente en estas áreas, a continuación se citan en el cuadro las respuestas a esta primera interrogante.

Cuadro 22. Estrategias, programas y acciones. Facultad de Computación

	Respuestas
(Comunicado Personal, M. C. Molina, 30 de enero de 2021).	Sabemos que el área de las ingenierías, siempre la mayoría son hombres y pues ahora es muy diferente la oportunidad que se da, tanto el número de estudiantes, alumnas que tenemos en nuestros programas educativos, el de docentes, cada vez se va incrementando la presencia de las mujeres en estas actividades. (Comunicado Personal, M. C. Molina, 30 de enero de 2021).
(Comunicado Personal, M. C. Molina, 30 de enero de 2021).	[...] en nuestra facultad ya varios años se invita a DAU, a que inicios del semestre pueda compartir con los estudiantes todos los servicios con lo que cuenta, entonces ese ya es, lo conozco como estudiante de nuevo ingreso, de ahí con los tutores se va reforzando y si hay participación de nuestra facultad en atención con la DAU y a partir de hace un año, con el paro estudiantil la asamblea, pues ellos ven la necesidad de que haya un representante en cada facultad, de que participen los docentes, que sean representantes también, que no solo estudiantes, que tengamos un espacio físico, entonces se da más importancia a esta necesidad, hay estudiantes que se comienzan a capacitar con este programa que nos da la DAU, posteriormente ya se crea esta dirección con la Dra. María del Carmen García y creo que es un gran apoyo para nuestros estudiantes, docentes, comunidad en general.

La presencia de las mujeres en el área de Ciencias Exactas e Ingenierías es un paso importante para lograr mayores niveles de igualdad, pero además debe ir acompañado de una perspectiva de género que les permita desarrollarse libremente e incursionar ampliamente en todas las actividades, en un ambiente libre de discriminación y violencia de género. Las acciones señaladas por la Directora, además de la difusión del Protocolo y las Unidades de Género, son dar a conocer como se muestra en el fragmento citado, cada año a los estudiantes de nuevo ingreso los servicios con los que cuenta DAU.

Como se puede apreciar en el fragmento citado, el paro estudiantil es un detonante importante para la creación de las Unidades de Género y también en una mayor capacidad de respuesta por parte de las y los directivos. De manera general, la directora menciona que aunque lleva poco tiempo y derivado de la pandemia no ha podido realizar más actividades, está la intención de seguir trabajando en la perspectiva de género.

6.2 Resultados de estrategias, programas y acciones

Posteriormente se preguntó sobre los resultados de las medidas implementadas en materia de género, si es que los había, algunas de las preguntas formuladas fueron si consideraban había cambios o conflictos en lo implementado, así como desafíos o retos en la implementación de estrategias, programas y acciones, en base a estas dos preguntas se formularon algunas otras, para conocer sobre detalles más específicos e identificar posibles áreas de oportunidad.

Con respecto a los cambios o conflictos, la mayoría de las y los entrevistados coincidieron en señalar que el Protocolo es un documento que les prevé de certidumbre y que a partir de su difusión, si bien no se ha logrado un cambio profundo en la concientización de la discriminación y violencia de género, si se ha generado certeza en cuanto a las conductas que son sancionables y cuales no los son. A continuación, se citan fragmentos sobre algunas percepciones:

Cuadro 23. Resultados de estrategias, programas y acciones (Protocolo)

	Respuestas
(Comunicado Personal, S. Chilian, 16 de febrero de 2021).	[...] El protocolo es un documento muy bueno, permite hacer lo que hacen las leyes, hacer visible y obligatorio una forma de comportamiento que antes estaba reservada como para la moral individual, yo actué conforme a mis propias creencias, mis convicciones y entonces para mí esto está bien y si para ti está mal, ese es tu problema, da certidumbre, orienta a todos y todas.
(Comunicado Personal, E. Pérez, 29 de enero de 2021).	Para nosotros ha sido muy positivo, el habernos adelantado probablemente a sensibilizar a nuestra comunidad desde el 2019 y en las reuniones de trabajo hacerles el llamado de como debíamos conducirnos en estos temas y darles a conocer la política Institucional de cero tolerancia y que la institución no estaba en la postura de tolerar todas estas conductas, los ha ido, no sé si sensibilizando, pero se haciendo consientes que todos estos temas, sobre todo el acoso y el hostigamiento sexual son catalogados como delito y como tal quien llegue a incurrir en ello pues hay una sanción de por medio.

Como se puede observar en los fragmentos citados, el tema de acoso y hostigamiento sexual, así como la postura de la BUAP de cero tolerancia a estos casos, trae consigo resultados positivos. La Directora de Comunicación señala en este sentido, algunas denuncias por parte

de las estudiantes a docentes y menciona que en todos los casos se realizaron las investigaciones y hubo destituciones a docente. A continuación, se cita la información proporcionada, ya que hay algunos elementos relevantes en cuanto a la manera en que las estudiantes realizaron las quejas:

Cuadro 24. Resultados. Facultad de Comunicación

	Respuesta
(Comunicado Personal, A. Mendieta, 30 de enero de 2021).	En la facultad antes del paro recibí una queja, pero no fue por escrito, fue porque iba pasando por ahí y una chica que yo le doy clases, terminando la clase en el pasillo me dice, puedo hablar con usted, es que tengo miedo, me pregunto si estaba ocupada, le dije no para ti no estoy ocupada, dime. Entonces se hizo el procedimiento ante la abogada general y yo la acompañe a la estudiante, llego su mamá [...] hubo destitución, se comprobó y hubo destitución. Después de eso a mí me hacen la entrega de 4 denuncias ante los medios de comunicación, la red de mujeres, una red de mujeres articuladas, me entregan 4 denuncias y digo públicamente que todos los casos se van a investigar y se van a fincar responsabilidades, de esas denuncias hubo dos destituciones más. Entonces ya las entregamos, pero no fueron 4, fueron 2, porque estaban repetidas, es decir había más de una denuncia a la misma persona.

Algunos elementos importantes en este fragmento es que las denuncias se hicieron de manera directa, las alumnas abordaron a la Directora, no se hicieron por escrito, lo cual coincide con lo señalado por la Directora de Enfermería, cuando menciona fue con las visitas realizadas cuando las estudiantes se acercaron a ella en el pasillo, para decirle de diferentes situaciones que estaban viviendo; esto denota que había en esos momentos la falta de confianza por enviar un escrito y turnarlo a las instancias correspondientes, y que con la presencia de una autoridad, en este caso las Directoras, existió una mayor seguridad para expresar las situaciones que estaban viviendo. Con la creación de las Unidades de Género en cada Facultad, se pretende que haya precisamente mayores espacios donde la comunidad universitaria pueda acercarse y recibir el acompañamiento correspondiente, como se vislumbró en estos casos, algo que favoreció fue el acompañamiento que se dio a las estudiantes.

Otro elemento importante a considerar en el fragmento citado, es la red de mujeres que presento de manera pública las denuncias a la Directora; los colectivos, movimientos, redes

de apoyo, entre otras organizaciones feministas dentro de las IES, coadyuvan a una mayor visibilización de las problemáticas y cultura de la denuncia, de acuerdo a Cerva (2020), se conjugan en estas situaciones, una dimensión emotiva de la acción solidaria y de acompañamiento, así como otra racional- pragmática, en donde están los canales de denuncia, manifestaciones públicas, reunión con autoridades, como un recurso de presión para la aplicación de diferentes acciones institucionales, considera la dimensión político institucional no está ausente.

Es importante la visibilización de estas organizaciones feministas conformadas por mujeres en las IES, ya que muchas de las acciones y el alcance de las quejas, se debe a su acompañamiento, presión y sobre todo a esa dimensión política que trasciende y hace posible el logro de ciertos cambios en los espacios universitarios.

Algunas otras percepciones en torno a las denuncias son el carácter político, ya que se menciona también operan en un sentido de conveniencia para desprestigiar a algunos candidatos a directores, por ejemplo. No obstante, como se puede percibir en datos tanto de la BUAP, como de otras universidades, la mayoría de las denuncias son ciertas y prueba de ello, son como se menciona también en el fragmento citado, el hecho de que existía más de una denuncia a la misma persona.

Sin embargo, el tema de las acusaciones y denuncias son controversiales por parte de la comunidad universitaria, sobre todo hombres, tanto docentes, como directivos que consideran pueden ser falsas las acusaciones. En este sentido otras percepciones de las entrevistas en cuanto a los resultados de las acciones de difusión del Protocolo, Código de Ético y Unidades de Género, son las siguientes:

Cuadro 25. Resultado (difusión del protocolo). Facultad de Derecho

	Respuesta
(Comunicado Personal, L. Ochoa, 29 de enero de 2021).	La actividad tuvo resultados mixtos: con los profesores jóvenes el tema no generaba conflicto, ni nada por el estilo, pero los profesores de generaciones más grandes olían inmediatamente como un tipo de resistencia, sobre todo los abogados, por que como están en el tema legal y si es una acusación falsa y si me están levantando un falso testimonio o si me quieren chantajear en fin y los abogados se iban por el contenido legal del protocolo.

Como se puede observar, se generaron ciertos conflictos por parte de profesores, en este caso del Licenciatura en Derecho, no obstante, también en otras áreas de conocimiento se presentan estas situaciones, al realizar la entrevista a las actoras claves en los temas de género, se manifestó que las capacitaciones realizadas en dichos temas, género muchas resistencias, principalmente en directores y profesores hombres, quienes comentaban que las acusaciones eran falsas, así mismo otras respuestas de las Directoras son que es importante que los profesores lean a detalle el Protocolo, ya que hay un desconocimiento sobre lo que implica y las conductas que son sancionables.

Algunos otros resultados que manifestaron las y los Directores en cuanto a los programas, estrategias y acciones que han desarrollado como iniciativas propias de la Facultad, son un mayor cuidado en cuanto al lenguaje, comportamientos y actitudes, no obstante, también señalan resistencias, poca participación de la comunidad universitaria para la asistencia a conferencias, talleres, cursos etc. Algunas de las respuestas fueron las siguientes:

Cuadro 26. Resultados de estrategias, programas y acciones (Escuela de Artes Plásticas y Audiovisuales y Faculta de Comunicación)

	Respuestas
(Comunicado Personal, S. Chilian, 16 de febrero de 2021).	Los profesores si comienzan a preguntar como prefieren las y los estudiantes que se refieran a ellos, si en masculino, en femenino, en neutro, y bueno esas son prácticas que comienzan a ser más habituales en nuestra comunidad, pero por supuesto es un cambio profundo, es un cambio complejo que hay que estar trabajando cotidianamente.
(Comunicado Personal, S. Chilian, 16 de febrero de 2021).	El resultado ha sido que justamente estemos todo el tiempo trabajando, generando más sobre prevención y atención a casos de violencia, siempre con una actitud muy proactiva, creo que los jóvenes han sabido valorarlo en la facultad. [...] hemos hecho lo que humanamente nos ha dado tiempo, nos falta tiempo, hemos trabajado yo creo que hasta demás, lo puedo decir con mucho orgullo y con un gran equipo que conozco todo su trabajo, todo el esfuerzo, todos los desvelos. (Comunicado Personal, A. Mendieta, 30 de enero de 2021).

La percepción de la Directora como se observa en el primer fragmento, es que si hay algunos cambios por parte de los docentes y también que la Facultad tiene esta característica particular de ser un espacio donde esta visible el tema de la diversidad, por lo cual esto también incide en los resultados y las acciones que se han emprendido.

Con respecto al segundo fragmento, la respuesta de la directora es que precisamente los resultados son un mayor trabajo para planear, generar enlaces, e implementar diferentes actividades, aunque la mayoría coincide en señalar la falta de compromiso e interés por parte de la comunidad universitaria para participar en estas acciones.

La falta de interés por parte de la comunidad universitaria en las actividades relacionadas con los temas de género, también es señalado como los principales retos que enfrentan las y los Directores, consideran que no se llega a los resultados esperados, por la poca participación del alumnado, de las y los docentes, sobre todo de docentes hombres que incluso no están de acuerdo con estas actividades.

Otra de las preguntas realizadas a las y los directores, fue sobre los principales retos y desafíos que enfrentan en dichos temas, se tuvieron diferentes percepciones, algunas de las más coincidentes, como ya se mencionó, es la falta de interés de la comunidad universitaria para participar o asistir en actividades relacionadas con la perspectiva de género, también se mencionaron como retos, lograr incidir sobre las posiciones tajantes por parte de directores y docentes, que consideran no son temas relevantes o que debieran ser expuestos en la Universidad, al considerar la educación y formación de las y los estudiantes como un tema exclusivamente disciplinario, que compete únicamente una área del conocimiento en específico. Las y los directores, hacen énfasis en que son docentes hombres, quienes muestran estas resistencias.

El director de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales manifestó que un reto importante desde su perspectiva es el reconocimiento de conductas inapropiadas también por parte de docentes mujeres, que no solamente los hombres discriminan y violentan, además considera que se debe socializar el concepto de quejas y no denuncias en la difusión del protocolo, ya que menciona es lo que opera en la Universidad, a continuación se citan algunos fragmentos de esta respuesta:

Cuadro 27. Retos y desafíos. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

	Respuesta
Creo que eso faltaría hacerlo más	Un reto es reconocer que quizás las compañeras y las profesoras puedan cometer actos no adecuados y efectivamente también hemos recibido quejas de que ahí profesoras que discriminan, que hay profesoras que hacen comentarios burlones con respecto a compañeras

<p>integral. (Comunicado Personal, L. Ochoa, 29 de enero de 2021).</p>	<p>y compañeros, entonces no solamente es una sola dirección de un hombre contra una mujer, si no también puede haber comentarios no adecuados de alguna profesora, hacia algún compañero o hacia alguna compañera. [...] Creo que está pendiente el reto de reconocer que en el ámbito universitario lo que opera son las quejas, cuando se tiene que perseguir un comportamiento ya más grave, más violento o de una discriminación más profunda, cuando ya se trata de un delito hay que ir a una instancia que pueda, efectivamente que tenga la atribución de investigar, perseguir y sancionar el delito, eso también creo que es algo que hace falta explicar y creo que se puede trabajar con los estudiantes, con los alumnos, con las alumnas, los profesores, en general y llamar la atención de los riesgos de hacer acusaciones, es decir reconocernos todos como personas con derechos y con obligaciones y que si levantamos una queja, también hay una repercusión y quien comete un acto equivocado de discriminación [...].</p>
--	---

Un elemento importante a destacar es que las y los directores señalaron retos y desafíos, también de acuerdo a su forma de pensar y la postura que tienen respecto a estos temas, como se puede apreciar en el fragmento citado, los retos que señala el director son en cuanto a su percepción de lo que representa el protocolo y la perspectiva de género en general; muchos directores y docentes consideran que las problemáticas no son un tema de género, que tanto mujeres, como hombres violentan.

Las directoras entrevistadas, por su parte consideran que las problemáticas de acoso y hostigamiento sexual, así como las desigualdades son un tema de género, algunas de ellas, manifestaron incluso haber sido cuestionadas en sus decisiones por el hecho de ser mujeres; también se manifestó de manera general la falta de conocimiento que hay al respecto, así como la resistencia por parte de la comunidad universitaria masculina; consideran se debe trabajar más el tema de las masculinidades y hacer énfasis en que la perspectiva de género no es un asunto aislado, que concierne la vida privada de las personas, ya que las actitudes y formas de pensar se reproducen en los espacios universitarios, algunas de las percepciones son las siguientes:

Cuadro 28. Retos y desafíos. Facultad de Enfermería

	Respuesta
(Comunicado Personal, E.	Un reto que yo tengo en la Facultad es en relación a los varones, ellos lo sienten como que es un problema personal y que eso no tiene que ver con la vida institucional. Yo siempre

Pérez, 29 de enero de 2021).	he sido muy enfática hacia los estudiantes, que no podemos traspasar ese límite y esa barrera de estudiante y docente, entonces les expreso que siempre deben dirigirse a ellas con respeto, y si me han dicho, bueno ahora ya ni les podemos decir que bonita estas, porque ya no lo toman mal, les digo no, se dirige hacia las estudiantes por su nombre, pero nada de bonita, chula, esas cuestiones no, entonces si como que hay esa barrera en ese sentido [...].
------------------------------	---

Los retos y desafíos, como se muestra en el fragmento citado, responden a cuestiones de este orden de género, en donde aún persisten las creencias de que es normal hablarle a una mujer con sobre nombres, minimizando así su papel de alumna, docente, administrativa y directiva; estos comportamientos denotan la discriminación profunda y arraigada que persiste, además de los desafíos que representa para las mujeres en especial, estar en un puesto de poder y enfrentarse a estos cuestionamientos por parte del personal masculino, que normalizan las conductas. Como lo menciona Ramírez (2019), la perspectiva cultural, determina el entorno universitario y también los factores ya sea facilitadores u obstaculizadores en los avances que se puedan tener a nivel institucional.

Lograr una concientización sobre la perspectiva de género principalmente a la población masculina es uno de los retos más grandes, no solamente en el espacio universitario si no en todos los ámbitos de la sociedad, las políticas públicas representan un avance al identificar problemáticas, estrategias, acciones y evaluación, no obstante, el desafío sigue siendo las estrategias adecuadas, los cambios profundos que vayan más allá de una normativa o acciones institucionales. La teoría de género, lo que representa es una dimensión netamente cualitativa, las transformaciones más allá de denotarse en una cifra, se vislumbran en una plática, en observar ciertas conductas, en gestos, lenguaje, en códigos de comunicación.

6.3 Percepción Personal sobre los temas

Las últimas preguntas realizadas a las y los directores, fueron sobre su percepción personal en temas de desigualdad, violencia y discriminación de género, algunos cuestionamientos realizados fueron si pensaban había desigualdad en el espacio educativo y por qué, así como su opinión de las mujeres con puestos directivos en la BUAP y si consideraban había discriminación y violencia de género en el espacio educativo.

Las respuestas de las y los directores en estos cuestionamientos, permitieron conocer su forma de pensar y postura acerca de los temas de género; en la primera interrogante la mayoría de las y los directores coincidieron en señalar que hay desigualdad de género en el espacio educativo y que lo perciben de diferentes maneras, desde experiencias personales, así como la forma en que se relacionan hombres y mujeres. A continuación, se citan algunos fragmentos de las entrevistas concernientes a la primera pregunta detonadora:

Cuadro 29. Percepción: desigualdades de género en el espacio educativo

Directivos	Respuestas
(Comunicado Personal, L. Ochoa, 29 de enero de 2021).	Sí que lo hay, porque es obvio que nosotros vivimos en un contexto y una cultura de inequidad de género y repetimos consciente o inconscientemente esos patrones y yo además trabajo en una facultad que tiene un historial de orden jerárquico y de poder patriarcal.
(Comunicado Personal, A. Ibáñez, 29 de enero de 2021).	Si hay problemas, si se notan, se percibe esa desigualdad entre hombres mujeres, parte administrativa, entre los estudiantes, se siente esa desigualdad y precisamente creo que podríamos implementar cursos de capacitación.
(Comunicado Personal, S. Chilian, 16 de febrero de 2021).	Como trabajadora universitaria también no faltó aquella vez que en una reunión quise expresar mi desacuerdo con alguna discusión que estábamos teniendo y pues se me negó la palabra o se me bajo el volumen, porque pues seguramente estaba yo en mis días [...], todas estas formas que van bajando, incluso ahora que estoy en una posición de poder continúan estas prácticas y también incluso de mis estudiantes, es pues yo no puedo tomar decisiones adecuadas, de repente critica mi postura o a mis decisiones, pero no por la decisión en sí misma, si no por el hecho de que soy mujer, entonces que puedo yo saber.

Como se puede observar, hay un reconocimiento de las desigualdades de género que permean en el espacio educativo, incluso casos específicos de discriminación en donde se minimiza el papel de las mujeres en espacios de discusión y toma de decisiones, así mismo al preguntar sobre ejemplos o casos específicos, las y los entrevistados, señalaron que hace falta la sensibilización al personal docente, ya que muchas de las situaciones donde se perciben las desigualdades es en el aula de clase, así como en las relaciones entre administrativos, y también incluso de alumnos hacia docentes mujeres, que acosan o minimizan sus aportes y conocimientos.

De manera general en esta primera interrogante, si hay un reconocimiento de las desigualdades de género en el espacio educativo, manifestadas principalmente por situaciones de discriminación, en donde se minimiza el papel de las mujeres en las diferentes actividades que desempeña en la Universidad, ya sea como estudiante, docente, administrativa e incluso directiva.

La segunda interrogante, fue que opinaban de las mujeres con puestos directivos en la BUAP, algunas de las percepciones fueron las siguientes:

Cuadro 30. Percepciones: Mujeres en puestos directivos

	Respuestas
(Comunicado Personal, L. Bilbao, 29 de enero de 2021).	No tendríamos que cuestionar nunca por que hay un hombre o una mujer en un puesto directivo, claro entiendo que ese ideal falta de permear en la gente, pero a mí en lo particular no me representa el más mínimo problema, al contrario creo que es la manera en que la sociedad está aprendiendo a funcionar y tendrá que asimilarlo en términos generales, me parece que es correcto que haya mujeres en cualquier ámbito de la toma de decisiones dentro de la Universidad.
(Comunicado Personal, M. C. Molina, 30 de enero de 2021).	Todos somos capaces de ir realizando, de esforzarnos, de llegar a ese tipo de puestos y de ahí pues, digo en la parte, el trato con el personal, todo es muy importante, el que Cada una de estas facultades puedan reconocer a las mujeres que pueden llegar a este tipo de puestos, sé que es complicado, a veces el hecho de contar con una familia, la inversión de tiempo [...] pero bueno a mí me parece una oportunidad muy grande para todos, que podamos estar en diferentes puestos y pues todos vamos a hacer nuestro mejor esfuerzo, para lograr nuestras metas y objetivos, a nivel personal, a nivel de las direcciones, para llevar a buen término las facultades en proceso, las dependencias que tienen mujeres, siempre salir a delante haciendo nuestro mejor trabajo.
(Comunicado Personal, A. Ibáñez, 29 de enero de 2021).	[...] a mí me parece, [...] son muy cuidadosas en el trabajo, en su quehacer y son muy minuciosas, muy analíticas, [...] yo mismo les he pedido dentro de las comisiones que tenemos de trabajo, les he pedido que se incorporen, porque aparte de que aprendemos, tienen un orden en su trabajo y bueno eso ha permitido también el avance, particularmente en la facultad.
(Comunicado Personal, M. C. Molina, 30 de enero de 2021).	[...] todos somos capaces de ir realizando, de esforzarnos, de llegar a ese tipo de puestos y de ahí pues, digo en la parte, el trato con el personal, todo es muy importante, el que cada una de estas facultades puedan reconocer a las mujeres que pueden llegar a este tipo de puestos, sé que es complicado, a veces el hecho de contar

	<p>con una familia, la inversión de tiempo, el ser mamá es un poco dividirnos y planear todos nuestros tiempos para poder llevarlo a cabo, pero bueno a mí me parece una oportunidad muy grande para todos, que podamos estar en diferentes puestos y pues todos vamos a hacer nuestro mejor esfuerzo, para lograr nuestras metas y objetivos, a nivel personal, a nivel de las direcciones, para llevar a buen término las facultades en proceso.</p>
--	--

En esta pregunta las respuestas fueron divergentes, algunos señalaron características específicas que tienen las mujeres en estos puestos, como un mayor grado de responsabilidad, que son más cuidadosas y minuciosas con las actividades, lo cual denota ciertos estereotipos de lo que se espera de ellas, comentarios como “son muy meticulosas”, “muy ordenadas”, entre otros muestran el ideal que tienen acerca del trabajo que realizan las mujeres, en términos de atributos que no están relacionados con el liderazgo o toma de decisiones, ya que estos se atribuyen a los hombres, mientras que las mujeres siguen siendo vistas como personas eficientes para organizar, para ordenar documentos o actividades, de manera general acciones que realizan los puestos de asistentes y secretarias, profesiones consideradas netamente femeninas, pero no en un protagonismo o todos los aportes que realizan y que les ha permitido estar en el puesto directivo que ocupan.

Por otra parte, también se señaló que hacen faltan más mujeres en puestos directivos y de toma de decisión, ya que en muchas ocasiones hay ciertas barreras no institucionales, si no en su vida personal como el cuidado de sus hijos, entre muchas otras actividades que realizan en lo privado, lo que imposibilita a las mujeres seguir desarrollándose profesionalmente, así como acceder a puestos que conlleven mayor responsabilidad y tiempo.

Algunas directoras incluso mencionaron las dificultades a las que se han enfrentado al estar en puestos de toma de decisiones, como ejemplo tener que planear y organizar a detalle sus actividades en el ámbito familiar, para poder cumplir de manera satisfactoria sus compromisos tanto laborales, como personales, mencionan dedican mayor tiempo en organizarse y principalmente en el cuidado de sus hijos e hijas, a comparación de sus parejas.

Derivado de esta interrogante surgió otra percepción, la directora de Enfermería señaló de manera puntual, algunos retos que tiene al estar en un puesto directivo:

Somos muy pocas mujeres que estamos en un puesto directivo, en la mayoría de las unidades académicas pues son hombres, entonces los retos son encontrar esa ubicación dentro de la institución, pero el principal reto es uno vez que uno se ubica, es como yo desde mi puesto que tengo como puedo contribuir a mi institución [...] no solamente en la parte académica, si no en ir cuidando todos estos aspectos que tienen que ver con la vida académica de la institución, la institución bien nos señala es una formación integral de los estudiantes, que no solamente compete a lo académico, entonces nosotros tenemos que ir viendo desde esa perspectiva en lo integral para ir aportando con nuestro trabajo y en esa medida ir construyendo y contribuyendo a la institución y asumir el puesto que tenemos como un servicio, que nosotros damos a los estudiantes y a la comunidad, estar en un puesto directivo es ponerte al servicio de los demás. (Comunicado Personal, E. Pérez, 29 de enero de 2021).

La percepción de la directora es interesante, en el sentido de su cuestionamiento acerca de que pueden hacer las mujeres directivas para contribuir a la institución en estos temas, que conciernen a una formación integral para las y los estudiantes, ya que como lo menciona, no solamente es lo académico; esto denota que es importante el establecimiento de nexos y enlaces entre las facultades y la institución, así como retomar el tema de la formación integral de la comunidad estudiantil, en muchas ocasiones en los niveles de educación superior se pierde este propósito, aunque existan materias de tronco común enfocadas a ello, es necesario la incorporación de la perspectiva de género y el fortalecimiento de materias transversales, que realmente impacten en su formación, y coadyuven a su desarrollo profesional y humano.

La última interrogante, fue acerca de cuáles consideraban eran las razones de que hubiera pocas alumnas en las áreas de las ciencias exactas y, por el contrario, más matrícula femenina en las áreas de ciencias sociales, humanidades y administrativas. La mayoría de las respuestas fueron que, por una cuestión cultural, de tradición, de roles que se les imponen a hombres y mujeres; algunos directores y directoras proporcionaron ejemplos, de cómo esto ha determinado que incluso en su núcleo cercano, como el familiar, se hayan tomado decisiones en cuanto a la profesión a estudiar, en función de lo que se considera correcto para lo femenino y masculino. A continuación, se citan algunos fragmentos en el siguiente cuadro:

Cuadro 31. Segregación de la matrícula por área del conocimiento

Directivos	Respuestas
(Comunicado Personal, A. Ibáñez, 29 de enero de 2021).	Pues yo creo esto es el efecto de lo que tradicionalmente se ha venido haciendo, desde hace muchos años, entonces mira, por ejemplo, yo escuchaba que decía mi hermana, quiero estudiar agronomía y le decían como vas a andar en el

	campo, no tú te vas a ir a estudiar una carrera de administración, entonces me parece es el resultado de lo que tradicionalmente se ha venido imponiendo, padres, abuelos [...]. Sin embargo, hay muchos casos de éxito donde salen adelante precisamente en estas carreras duras, carreras de prácticas de campo, hay ejemplos de mujeres que son grandes profesionistas.
(Comunicado Personal, E. Pérez, 29 de enero de 2021).	En enfermería, ya es cultura, porque durante mucho tiempo se pensó que la enfermería era exclusiva de las mujeres, por todo el trabajo que se realiza en este ámbito, es entrar al núcleo más íntimo de la persona, al cubrir necesidades básicas, tal como un baño cuando la persona esta no posibilitada para hacerlo por ella misma y como que siempre se ha percibido como una profesión de mujeres, pero no es así, la enfermería la ejercen tanto hombres como mujeres, pero creo que es más raíces o cultura de la profesión.
(Comunicado Personal, A. Ibáñez, 29 de enero de 2021).	Fíjate que en Zootecnia tenemos alrededor de la mitad mujeres en los grupos y la verdad es que si nos da mucho gusto por que últimamente en esta área se han estado integrando más mujeres, aquí en Agronomía y Agrohídrica si hay más hombres, yo creo que alrededor de un 70%, pero en Zootecnia si es contradictorio, porque se considera como una de las carreras más duras, más complicadas en el campo, para el trabajo duro para la mujer, pero hay más mujeres.

De manera general las y los directores consideraron que la elección de las carreras, está fuertemente influenciado por las creencias en torno a lo que se piensa es correcto para hombres y mujeres, sin embargo discurren que esto no es así, y que debería haber un mayor equilibrio en la matrícula; de manera particular el director de la Facultad Ciencias Agrícolas y Pecuarias, antes llamada Ingeniería Agrohídrica, señala como se muestra en el último fragmento citado de la tabla, que esto ha cambiado para algunas carreras, debido a que ha ido creciendo la matrícula femenina.

Como se puede observar en dicho fragmento, la participación de las mujeres en áreas consideradas tradicionalmente masculinas ha ido incrementando, lo cual es un buen indicador, sin embargo es necesario se trabaje en la perspectiva de género, para que la formación de las estudiantes no se vea obstaculizada o bien se enfrente a limitantes por este orden de género que prevalece en las IES y de manera particular en áreas donde la mayoría son hombres. El director concluye, precisamente mencionando que es importante se

establezca una agenda de trabajo para trabajar sobre estos temas y tener el respaldo de instancias como DAU, a continuación, se cita el fragmento:

Lo que si me gustaría es proponer el que se establezcan trabajos o comisiones de trabajo dentro de aquí de la facultad, donde este integrados docentes, administrativos y estudiantes, que generemos una agenda de trabajo programada para darle seguimiento y detectemos los problemas que existen dentro de la facultad, para proponerlos, pero que además estemos respaldados y asesorados también en el caso de derechos universitarios, en el caso de la DAU, en la parte jurídica de la Universidad, pero que establezcamos un boletín o un cuadernillo de trabajo para no dejarlo sin hacer nada aquí” (Comunicado Personal, A. Ibáñez, 29 de enero de 2021).

De manera general, las y los entrevistados, se mostraron abiertos a trabajar en la perspectiva de género; como se puede percibir en el texto citado, pese a no existir un acercamiento y conocimiento de las acciones que ha desarrollado la Universidad, se considera es importante el respaldo y determinar una agenda de trabajo.

Estas últimas preguntas, que corresponden a la percepción personal de los temas, mostraron que hace falta de mayor capacitación en perspectiva de género a los directivos, sin embargo, también se percibe un interés por parte de las y los entrevistados a trabajar en los temas. Las directoras son quienes más han desarrollado estrategias, programas y acciones, así mismo en las respuestas se mostró un mayor conocimiento y empatía sobre las desigualdades, discriminación y violencia de género, la mayoría ilustro y profundizo con ejemplos diferentes situaciones observadas, que les han comunicado principalmente estudiantes y también que ellas mismas han vivido, todo ello les ha motivado a seguir trabajando en favor de la perspectiva de género y capacitarse para el caso de algunas en dichos temas. Para otras directoras su formación académica ha sido un factor preponderante, ya que son especialistas en temas de género.

CONCLUSIONES

En este apartado se responde al objetivo de la investigación y las preguntas formuladas, así mismo se generan algunas reflexiones finales. El análisis de los resultados y le revisión del marco teórico permiten llegar a algunas premisas que se considera son importantes para pensar en la política institucional de género desde una perspectiva más amplia que contemple

elementos como lo son las problemáticas, los contextos particulares, los avances y retos que enfrentan las Universidades y en este caso específico la BUAP.

Al realizar la revisión de los documentos institucionales y la aplicación de las entrevistas, se identifica que en la BUAP hay diferentes estrategias, programas y acciones, desarrolladas desde el ámbito institucional para la incorporación de la Perspectiva de Género; el “Programa Atención a la Igualdad” a través de DAU, acciones como el “ciclo de cine incluyente con perspectiva de género” desarrollado también desde esta dirección, la creación del Protocolo para la Atención y Prevención a los casos de Violencia y Discriminación de Género en 2019 y derivado de ello la conformación de Unidades de Género en cada unidad académica y administrativa de la Universidad, como estrategia para atender de manera más eficiente y cercana los casos de violencia y discriminación, la creación del Observatorio de Género en el cual se está trabajando, así mismo esta como una acción importante la creación de la Dirección Institucional de Género (DIIGE) en 2020.

Estos son los programas, estrategias y acciones de género institucionales que se identificaron en el análisis documental y la aplicación de las entrevistas, consecutivamente con las diferentes dimensiones establecidas en el instrumento se examinaron algunas áreas de oportunidad y propuestas de mejora, lo que permite llegar al objetivo general de la investigación.

Así mismo el análisis de los resultados permite responder a las preguntas de investigación, la primera de ellas: *¿Cuál es el contexto institucional para la implementación de estrategias, programas y acciones que atienden a la construcción de una política institucional de género en la BUAP?*, Con base en las respuestas de las entrevistadas y la revisión documental, el contexto institucional o bien los factores interno y externos que han posibilitado e incentivado la implementación de estrategias, programas y acciones, son las problemáticas de la violencia de género, el caso de los feminicidios en el país y particularmente en el estado de Puebla, ha trastocado a la comunidad universitaria. El paro estudiantil y los tendedores de denuncias principalmente por las estudiantes, puso en el centro del debate dichos temas.

También se identifica como factores las políticas de género a nivel nacional e internacional, como ejemplo la Red de Instituciones de Educación Superior “Caminos para la Igualdad” de

la ANUIES, que responde a los cumplimientos firmados por México en diferentes conferencias; en este sentido en el análisis documental se percibe la influencia de organismos Interinstitucionales en el diseño de líneas de acción en lo concerniente a la perspectiva de género.

Otros elementos señalados en las entrevistas, son la influencia de las académicas especialistas en los temas de género, las cuales cuentan con una extensa trayectoria y forman parte de esa masa crítica que ha generado investigaciones para comprender la situación de las mujeres y fomentar la perspectiva de género a nivel institucional; el CEG creado desde 1995 en la Universidad como parte de la política nacional y dirigido anteriormente por la actual directora de la DIIGE, representa un elemento preponderante para la formación de más académicas y alumnas.

Por último, estas los antecedentes históricos posibilitadores para la integración de los estudios de género en el espacio educativo, como los son las luchas feministas de académicas, trabajadoras y alumnas de la BUAP, de manera importante en la década de los 70 y 80; la información proporcionada en la entrevista por la Dra. Elva Rivera permitió conocer dichos elementos y considerarlos parte del contexto institucional. Menciona que, para el caso de la Universidad se crea en la década de los 70 la secretaria de la mujer en el SUNTUAP y que en esta se impulsaron diferentes acciones para favorecer a las mujeres trabajadoras, como el círculo infantil, entre otros servicios. Además de señalar el taller de antropología de la mujer creado por Marcela Lagarde, como un elemento preponderante que permitió la formación de diferentes académicas, estudiantes y trabajadoras BUAP.

Se concluye que el actual contexto institucional en la Universidad para atender los temas de género viene de las luchas pasadas y presentes del movimiento feminista, en específico académicas, estudiantes, trabajadoras, en general mujeres feministas universitarias que desde diferentes espacios han contribuido a la incursión e institucionalización de los temas de género en la BUAP.

La siguiente pregunta de investigación es, *¿Cómo han sido acogidas las estrategias, programas y acciones de género en las diferentes facultades de la BUAP?*; la información obtenida en las entrevistas realizadas a las actoras clave y a directivos de las facultades, permitieron responder a esta pregunta. Se identificó que la manera en que las facultades han

acogido las estrategias, programas y acciones, ha sido mediante la difusión del Protocolo, Código de Ética y la Unidad de Género correspondiente a su unidad académica, señalaron la organización de eventos, como conferencias, pláticas, talleres etc. para dar a conocer sobre estos temas, aunque mencionaron hubo varias resistencias, en la mayoría de los casos por parte de docentes.

Las preguntas realizadas a las actoras clave permitió identificar que las estrategias, programas y acciones de la Universidad han sido acogidas favorablemente por algunas unidades académicas; las que mencionaron las actoras clave, fueron de las que en su mayoría se tuvo respuesta a las entrevistas, incluidas algunas otras, principalmente del área de Ciencias Sociales y Humanidades. También señalaron, en algunas se ha percibido falta de interés y resistencias, principalmente al Protocolo.

Las y los directores entrevistados de manera general se mostraron abiertos a los temas y la mayoría contaba con evidencia de actividades desarrolladas, como flayers, carteles, audios, difusión en su página oficial de la Facultad etc. Sin embargo, al participar únicamente 6 unidades académicas, no se pudo conocer la situación de la mayoría de las facultades y por ende responder con mayor certeza a esta pregunta.

Con respecto a la última pregunta de Investigación: ***¿Cuáles son las áreas de oportunidad donde se pudiese trabajar para la consolidación e implementación de políticas de género en la BUAP?***, se identificaron varios elementos a través de las dimensiones establecidas en las entrevistas a las actoras clave y las entrevistas realizadas a las y los directores. En la percepción de los objetivos, se detectó la falta de apertura a los temas, ya que están enfocados únicamente a la erradicación de la violencia de género y no contemplan otras problemáticas como lo son las desigualdades que están presentes en la Universidad. Desde la teoría de las políticas públicas, los objetivos son indispensables para el rumbo de las acciones y estrategias a desarrollarse, en este sentido es importante una mayor apertura a los temas, para que se consideren de más estrategias, programas y acciones.

En la dimensión identificación y aplicación de estrategias, programas y acciones, se percibió la falta de asignación de recursos específicos para atender los temas de género en la Universidad; es necesario la incorporación de personal especializado, en la BUAP hay académicas con trayectorias importantes, pero no es suficiente para atender a toda la

comunidad universitaria incluidos, por ejemplo, los campus regionales. En Infraestructura hay avances significativos, la creación de la DIIGE y las Unidades de Género representan un paso importante.

En la dimensión “Valoración de las Estrategias, Programas y Acciones”, se identificaron varias áreas de oportunidad, la primera de ellas, las resistencias por parte de la comunidad universitaria, especialmente docentes, a los temas de hostigamiento y acoso sexual, se normaliza la discriminación y violencia de género. El cambio de cultura es uno de los grandes retos que enfrentan las IES y en este caso la BUAP, se considera que pese a la existencia de un programa o estrategia, las políticas institucionales tienen como obstáculo el orden de género que está presente también en las universidades y determina las relaciones que se establecen en ella.

Otra área de oportunidad identificada en esta dimensión, es la importancia de incorporar estrategias, programas y acciones específicas para atender a toda la comunidad universitaria, considerando necesidades particulares de mujeres, hombres y de las diferentes orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género, así como retomar la interseccionalidad para el reconocimiento de las desigualdades sistémicas configuradas en diferentes factores como el género, la etnia, la clase social entre otras categorías que generan una doble, triple o hasta cuádruple desigualdad.

En la BUAP, a través del programa atención a la Igualdad se atiende necesidades particulares del estudiantado perteneciente a la comunidad LGTBI+, pueblos originarios, madres y padres solteros, en situación de pobreza, entre otros sectores vulnerables, sin embargo, es enfocado solo al estudiantado, por ello se considera es necesario una mayor apertura y reconocimiento de estas desigualdades, así como de la atención a las necesidades específicas en toda la comunidad universitaria. Además de socializar la información de los servicios que ofrece DAU y en específico del Programa “Atención a la Igualdad”.

También se identifica, la falta de mecanismos institucionales para diseñar acciones afirmativas enfocadas al logro de la igualdad de género, considerando es importante se establezcan en estas un lenguaje, símbolos y significados en torno a ellas, para que su objetivo no sea solamente cambiar momentáneamente ciertas discriminaciones o desigualdades, sino incidir en un cambio estructural y en las construcciones sociales de las poblaciones objetivo.

De manera general se mencionó hace falta de un lenguaje incluyente, apoyo a estudiantes mujeres, de la comunidad LGTBI+, de campañas permanentes y de acciones afirmativas encaminadas al logro de la igualdad de género, igualmente la necesidad de entre cruzar otros ejes de desigualdad como lo son la clase, raza, etnia y de esta forma se trabaje de una forma más integral.

En la dimensión “Transversalización de la Perspectiva de Género”, se percibieron áreas de oportunidad en lo concerniente al proceso de transversalizar, debido a que la BUAP aún está en ese camino, hay varios rubros en los que debe trabajar. Como primer elemento se considera indispensable la implementación de una ley específica que contenga la política institucional de género, en donde estén definidos objetivos, directrices y líneas de acción para atender a las problemáticas, el Protocolo representa un avance, pero faltan de más elementos para la consolidación de una legislación completa.

Otro elemento identificado, fue la importancia de generar una sistematización de las investigaciones o estudios de género, para la generación de redes y ampliación de la construcción del conocimiento, que abona a la generación de esa masa crítica necesaria para el logro de las transformaciones sociales, así como de la creación de posgrados en dichos temas, actualmente la BUAP incorporó la Especialidad “Estudios de Género, Masculinidades y Diversidad y Diversidad, propuesto por la Facultad de Filosofía y Letras, lo cual representa un avance significativo en el proceso de transversalizar la Perspectiva de Género; muchos de los impactos generados es a través de investigaciones, trabajos de tesis, realización de prácticas o servicio social en las instancias como el CEG y DAU en el programa “Atención a la Igualdad”.

De manera general, la transversalización conlleva de varios elementos, como lo son también la incorporación de la perspectiva de género en el currículum académico, ya sea mediante la implementación de materias específicas o bien la incursión de la perspectiva de género en los planes y programas de estudios. Se considera indispensable la incorporación de los temas de género en la formación de las y los alumnos, que sea visto como parte de esa formación integral que deben poseer los futuros profesionistas en las diferentes áreas del conocimiento.

En el apartado “Percepción Personal sobre los Temas”, se detectaron problemáticas que imperan en la Universidad, como lo son las desigualdades. La participación de las mujeres

disminuye en los niveles de posgrado, así como en las áreas de investigación y desarrollo; se requiere incentivar la participación de las mujeres en la ciencia.

Además de señalarse las desigualdades y discriminación en la construcción misma del conocimiento, ya que, desde la visión hegemónica y dominante de la ciencia positivista no se considera el aporte y los conocimientos generados por grupos históricamente excluidos, como lo son las mujeres. Se menciona es fundamental cuestionar los sesgos sexistas en la construcción del conocimiento e incentiva la creación y visibilización de conocimientos inclusivos, contextualizados y consensuados intersubjetivamente (Guil, 2015), para pensar en una Universidad más democrática, que considere dichos elementos como para ampliar las miradas y de pensar en espacios más inclusivos en todos los aspectos sustanciales, como lo son la investigación y el desarrollo científico.

En las entrevistas realizadas a las facultades, se encontraron diferentes áreas de oportunidad. Una de ellas, es llevar los temas de género a los campus regionales, no limitarse a la voluntad de algunas directoras o directores de incorporar la perspectiva de género, si no que sea un proceso más amplio en el que se establezcan vínculos de colaboración. Las y los directores que accedieron a las entrevistas, en su mayoría están interesados en dichos temas, además han trabajado en la implementación de estrategias, programas y acciones, unos más que otros, pero de manera general muestran resultados, así como problemáticas que ellos identifican.

En estos elementos identificados por las y los directores, se puede percibir que hace falta trabajar en estrategias para incorporar la perspectiva de género, las cuales estén enfocadas en generar un mayor interés para acercar a la comunidad universitaria, así como incentivar el dialogo para las resistencias que se presentan y que sean parte de una medida institucional, para que se apliquen y permanezcan en el largo plazo. Los avances de las facultades dependen en gran medida de las iniciativas propias de las y los directores, de las problemáticas que se presentan, así como en su mayoría de académicas que trabajan en estos temas, pero no hay una política institucional que contemple acciones específicas para cada una de las unidades académicas.

Las directoras señalaron como problemáticas los casos de hostigamiento y acoso sexual, así como los comentarios misóginos y sexistas por parte principalmente de docentes hacia alumnas, por lo cual consideran es fundamental trabajar con la población masculina de la

Universidad en dichos temas, además de trabajar en campañas permanentes en las diferentes facultades, que abonen en temas o problemas específicos de las áreas del conocimiento.

Las entrevistas realizadas en las facultades permitieron dar respuesta a esta última pregunta de investigación y también profundizar sobre los elementos que constituyen una política institucional de género, hasta el momento en las IES se contemplan algunos elementos para atender las problemáticas de la violencia de género y las desigualdades, sin embargo al constatar el marco teórico por medio de las dimensiones establecidas con la evidencia obtenida, se amplía el espectro de todas las áreas que deben atender las universidades y de la importancia que tiene la institucionalización, así como la transversalización de la perspectiva de género.

Por otra parte, se contemplan algunas reflexiones finales:

Las dimensiones establecidas en la investigación recapitulan varios elementos que se deben considerar en las políticas institucionales de género de las IES, como lo es el reconocimiento de problemáticas, debates establecidos e influencias sobre la generación de políticas, estos elementos son parte del contexto institucional específico de las universidades y abreviar sobre ello es indispensable para reconocer desde donde parten las iniciativas y cuáles son esos elementos detonadores que hacen posible la incorporación de estrategias, programas y acciones.

En el caso de la BUAP como se analizó en los resultados fueron varios elementos, uno de ellos las denuncias que hicieron las alumnas en los “denominados tendaderos” durante el paro estudiantil de 2020; cada institución tiene un contexto específico y es importante sea visibilizado, por ello que esta dimensión propone también una mirada retrospectiva de lo sucedido, de las demandas insatisfechas, de las inconformidades y retos que están presentes en la sociedad y se trasladan o se reproducen en los espacios educativos.

Consecutivamente la identificación de objetivos, estrategias, programas y acciones implementados o bien cuáles son los obstáculos para su implementación, permiten ver el grado de avance y como se configuran en torno a las problemáticas. Estos elementos se consideran son esenciales para una revisión de lo trabajado y como se ha hecho, en muchas ocasiones las IES no lo cuestionan o bien no lo identifican en dichos términos, por ello cobra

relevancia la dimensión establecida, tomando en cuenta que es un proceso complejo en el que convergen muchos actores y actoras, decisiones, recursos, monitoreo, coordinación, entre algunos otros elementos que es necesario analizar y comprender.

La valoración de estrategias, programas y acciones, analizado desde la teoría de género, principios de equidad e igualdad y perspectiva de género, permiten identificar los elementos que se deben valorar en las políticas institucionales de género en las IES, como lo son los mecanismos para cuestionar la discriminación, desigualdad y violencia de género, así como de las acciones afirmativas propicias a implementarse y finalmente tomarse en cuenta los conflictos, resistencias y retos que hay.

La valoración de estrategias, programas y acciones implementadas en las universidades es fundamental y como se analizó en el marco teórico, es un elemento que se debe considerar en las políticas públicas, así mismo desde las teorías organizativas de las instituciones de educación superior, se establecen elementos como las perspectivas culturales, la perspectiva comunicacional, perspectiva política y estructural, que permiten valorar los avances que hay al respecto.

Otro de los elementos que es importante considerar en las políticas institucionales es la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, ambos elementos son lo que conforman la obligatoriedad de la incorporación de estrategias, programas y acciones desarrolladas en el largo plazo; concierne la creación de estructuras definidas, como lo son las direcciones específicas para atender los temas, así como el sistema de relaciones que comprende la vinculación que hay con departamentos, facultades etc, y los grados de desimación y difusión a través de redes sociales, páginas web institucionales, entre otras medidas que forman parte de las estrategias y que fueron abordadas desde el análisis organizativo de las IES, lo cual sirven de referencia para estas.

La dimensión establecida de transversalización en el instrumento contempla dichos elementos y las preguntas formuladas permiten conocer sobre el avance que hay, así como identificar en que se necesita trabajar, por ello que esta y las demás dimensiones contempladas representan un esfuerzo por articular los diferentes elementos que son necesarios para la consolidación de una política institucional de género y también para

visibilizar los contextos universitarios, así como los retos y áreas de oportunidad en los que se pueda trabajar.

La dimensión de las percepciones personales sobre los temas, permite valorar el sistema de creencias, actitudes y valores que poseen las personas, en este caso para las actoras claves entrevistadas en la BUAP, se enriqueció la investigación con sus respuestas, al mencionar de más elementos de desigualdad que persisten en el ámbito de la educación superior, como lo es la construcción misma del conocimiento, en lo que respecta a la visión androcéntrica y patriarcal imperante. Además de mencionar algunos ejemplos y situaciones específicas.

Así mismo en esta dimensión, las respuestas de las y los directores permitieron ver algunas percepciones y estereotipos que persisten en cuanto a lo que se espera de mujeres y hombres. En la pregunta acerca de que opinaban de las mujeres con puestos directivos en la BUAP, uno de los entrevistados señaló atributos que considera poseen las mujeres, estos relacionados a funciones que desarrollan asistentes o bien elementos que no contemplan el liderazgo y toma de decisiones que poseen las mujeres. Como esta percepción, hubo algunas otras en las que se mencionó que los problemas no son un asunto de género, debido a que las mujeres también incurren en conductas inadecuadas.

Por lo cual esta dimensión permite analizar los avances que hay en la sensibilización de la perspectiva de género, si es necesario que se les capacite o bien las resistencias que hay. Como se observó para el caso de la BUAP, hace falta una mayor capacitación a los directores, no obstante, también hubo respuestas favorables, para el caso de un Director, pese a no conocer a detalle sobre el tema, se percibió la disposición la apertura a los temas y mencionó es necesario se les capacite a la comunidad de la unidad académica, lo cual muestra también la necesidad de establecer vínculos de colaboración con todas las unidades académicas, incluidas las de los campus regionales.

De manera general se obtuvieron algunos resultados positivos, en el sentido de que la Universidad está trabajando de manera importante en la institucionalización de la perspectiva de género, no obstante, faltan de varios elementos para la consolidación de una Política Institucional de Género. Los avances son notorios, en parte por el favorable contexto institucional que se ha ido generando en la BUAP, las luchas pasadas y presentes del

movimiento feminista son determinantes en las estrategias, programas y acciones implementadas.

La investigación contempla elementos que se requieren para la consolidación de una Política Institucional de Género, articula mediante la teoría diferentes dimensiones para un reconocimiento de los contextos institucionales, identificación y valoración de avances en los temas, así como lo que concierne a la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género. Por lo cual puede ser un marco de referencia para las universidades que están en el proceso de incorporar los temas de género en sus tareas sustantivas o bien la implementación de estrategias, programas y acciones en dichos temas.

BIBLIOGRAFÍA

1. Aguilar, L. F. (2007) "El aporte de la política pública y de la nueva gestión pública a la gobernanza", en Revista del CLAD Reforma y Democracia, N° 39, Caracas.
2. Aguilar, L.F. (1992) "estudio introductorio" en El estudio de las políticas públicas. Miguel Ángel Porrúa Editor, pp 24-36. México.
3. Avendaño, W. R; Paz, L. y Rueda, G. (2017) "Políticas públicas y educación superior: análisis conceptual del contexto colombiano". Revista Venezolana de Gerencia, vol. 22, núm. 79.
Disponibile en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29055964008/html/index.html>
4. Asián, R., Cabeza, F. y Rodríguez, V. (2014). Formación de género en la universidad: ¿Materia de asignaturas específicas o de educación transversal? Revista Historia educativa latinoamericana. Vol. 17. Núm. 24. Pág. 35-54.
5. ANUIES. (s/f). Anuarios Estadísticos de Educación Superior. Disponible en <http://www.anuies.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>
6. Barrón, K. S; Madero; J.A; Cayeros, L. I. (2018) Mujeres universitarias y espacios de decisión: estudio comparativo en Instituciones de Educación Superior mexicanas. *Revista de la Educación Superior* 47 (188), pp.39-59.
7. Beauvoir, S. (1989). El segundo sexo (vol. II). México, Siglo XX.
8. Beltrán, A. L. (2008). MIRADAS SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO. Isonomía Revista de Teoría y Filosofía del Derecho, (28), 199-205. [Fecha de consulta 6 de mayo de 2020]. ISSN: 1405-0218. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3636/363635634010>
9. Bisquerra, A.R. (2012). Metodología de la investigación educativa, Madrid: La muralla.
10. Bolaños, C. (2005). La calidad universitaria desde una perspectiva de género. Actualidades investigativas en educación. Universidad de Costa Rica, Facultad de educación.
11. Blanco, N. (2000). Instrumentos de Recolección de Datos Primarios. Dirección de Cultura. Universidad del Zulia. Maracaibo. Venezuela

12. BUAP (S/F). Oferta Educativa. <https://www.buap.mx/content/oferta-educativa-1>
13. BUAP (S/F). Honorable Consejo Universitario. Actas. <https://consejouniversitario.buap.mx/?q=content/actas-0>
14. BUAP. Plan de desarrollo Institucional (2017-2021). https://repositorio.buap.mx/rdci/public/inf_public/2018/0/gaceta225.pdf
15. Buquet, A.G. (2011) Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas Conceptuales y Prácticos. *Perfiles Educativos. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. Volumen XXXIII. 211-225.
16. Buquet, A. G. (2016). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. *Nómadas (Col)*, (44),27-43. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105146818003>
17. Buquet, A. G. (2020). Conferencia: Retos para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
18. Bueno, E. y Valle, G. (2006). Las políticas públicas desde una perspectiva de género. *Novedades en Población, núm. 4*. CEDEM, Centro de Estudios Demográficos, Universidad de la Habana. http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Cuba/cedem-uh/20100313023232/Politicass_publicas.pdf
19. Bolaños, C. (2005). *La calidad universitaria desde una perspectiva de género*. Actualidades investigativas en educación. Universidad de Costa Rica, Facultad de educación.
20. Caballero, R. (2011) “El diseño curricular como estrategia para la incorporación de la perspectiva de género en la educación”. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, Vol. XLI, N° 3-4*.
21. Cardozo, M. (2013). Políticas públicas: los debates de su análisis y evaluación. *Andamios*, 10(21), undefined-undefined. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=628/62828836003>
22. Carmona, S. (2015). La institucionalización del género en México. *Revista de El Colegio de San Luis*, 5(9), 220-239. Recuperado en 12 de junio de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-899X2015000100220&lng=es&tlng=es.

23. [Cerva, D. \(2017\). Desafíos para la institucionalización de la perspectiva de género en instituciones de educación superior en México. Una mirada a los contextos organizacionales. *Revista Punto Género* N°8. ISSN 0719-0417/20-38.](#)
24. [Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer \(CEDAW\). \(s/f\). Naciones Unidas. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>](#)
25. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2021). Última reforma publicada DOF 28-05-2021. Disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf
26. Cox, C. (1993), "Políticas de educación superior: categorías para su análisis", en H. Courard, Políticas comparadas de educación superior en América Latina, Santiago de Chile: Flacso.
27. Delgado, G. (2010). Conocer en acción y el intercambio. La investigación: acción participativa, en *Investigación feminista, epistemología, metodología y representaciones sociales*. Colección Debate y Reflexión. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. Ciudad de México. pp. 197-2016.
28. Delgado, G. (2003). "Educación y género". En Colección: la educación superior en México (1992-2002). Volumen 3: Educación, Derechos Sociales y Equidad (Tomo II). COMIE. Coord. Berteley, M. pp, 352. ISBN: 968-7542-22-3. Disponible en www.comie.org.mx.
29. Díaz, M. y Gutiérrez, L. (2014). Manual para la formulación de Políticas Institucionales de Género. Federación iberoamericana del ombudsman. <http://www.portalfio.org/recursos/manual-para-la-formulacion-de-politicas-institucionales-de-genero/>
30. Díaz, P. A. (2012). El género de la transición. Una historia de las políticas públicas con perspectiva de género en los gobiernos de la Concertación. Memoria, título profesional de periodista. Santiago de Chile. Disponible en <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/134632>
31. Espinoza, O. (2009). Reflexiones sobre los conceptos de "política", políticas públicas y política educacional. *Education Policy Analysis Archives/Archivos. Analíticos de*

- Políticas Educativas*, 17 (), 1-13. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=275019727008>
32. Eternod, M. y Medina, M.E. (2011). Experiencia de trabajo conjunto entre los institutos nacionales de estadísticas y los mecanismos para el adelanto de la mujer: el caso de México. INMUJERES. Disponible en: https://www.cepal.org/mujer/noticias/noticias/7/42817/marcelaeternod_eugeniamedinainegi_inmujeres.pdf
 33. Foucault, M. (1977). *La historia de la sexualidad* (Vol. 1. La voluntad del saber). México, Siglo XXI.
 34. Foucault, M. (1999). *Estrategias de poder*. Barcelona: Paidós Ibérica. España. ISBN: 84-493-0695-7.
 35. Fuentes, P. (2014). Entre reivindicaciones sexuales y reclamos de justicia económica: divisiones políticas e ideológicas durante la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer. México, 1975. *Secuencia*, (89), 163-192. Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-03482014000200007&lng=es&tlng=es.
 36. Furlong, A. (2006). *Género, Poder y Desigualdad*. Puebla, México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
 37. Furlong, A. (2013). *Abriendo fronteras, problemáticas y perspectivas sobre las mujeres en el siglo XXI*. Puebla, México: El errante.
 38. Garbanzo, G. (2007). Calidad y equidad de la Educación Superior Pública. Aspectos por considerar en su interpretación. *Revista Educación*, 31 (2), 11-27. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44031202>
 39. García, M. C. (2007). La diversidad en los estudios de género. En Martínez coord. *El saber filosófico: Tópicos del saber*. México: siglo veintiuno editores.
 40. García, M. C. (2010). *Feminismo Transmoderno: una perspectiva política*. Facultad de Filosofía y Letras. Gobierno del Estado de Puebla; Instituto Poblano de la Mujer; Benemérita Universidad Autónoma de Puebla: Facultad de Filosofía y Letras. Puebla, México. pp. 375.

41. García, R. (2012) “La educación desde la perspectiva de género”, en ENSAYOS, Revista de la Facultad de Educación de Albacete, Nº 27, recuperado de <http://revistas.uclm.es/index.php/ensayos>
42. Gairín, J. y Palmeros, G. (2018). Políticas y Prácticas para la equidad en la Educación Superior. España: Wolters Kluwer España. Disponible en <https://ie.ort.edu.uy/innovaportal/file/51635/1/politicas-y-practicas-para-la-equidad-en-la-educacion-superior.pdf>
43. Guerra, M. J. (2014). Feminismo transnacional, globalización y derechos humanos. *DILEMATA*, n° 15, 161-169. <https://www.dilemata.net/revista/index.php/dilemata/article/view/299>
44. Guzmán, V. (2003). Gobernabilidad democrática y género, una articulación posible. Naciones Unidas, CEPAL. Santiago de Chile. Chile.
45. Gina, R. y Nancy, P. (2012) “Una mirada analítica de género sobre políticas públicas en la realidad de las mujeres de Hualqui, Región del Bío Bío”, *Polis*, URL: <http://journals.openedition.org/polis/6966>.
46. Giordano, V. (2007). La Conferencia Mundial de la Mujer, 1975 y la ampliación de los derechos de las mujeres en el Cono Sur. IV Jornadas de Jóvenes Investigadores. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
47. INMUJERES (2007). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. ¡Conócela!. Disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/lgimh.pdf
48. INMUJERES (2010) “Política nacional de igualdad entre mujeres y hombres [balance y perspectivas]”. Disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101163.pdf
49. INMUJERES (s/f). Fecha de consulta [24 de mayo de 2020] <https://www.gob.mx/inmujeres/archivo/documentos>
50. INMUJERES (2012). “Informe 2007-2012 Política Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres”. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101207.pdf.

51. INMUJERES (2015). Modelo de Equidad de Género 2003-2015. Recuperado de <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/modelo-de-equidad-de-genero-2003-2015>
52. Lagarde, M. (1996) Identidad de género. La construcción de las humanas. Estudio básico de Derechos Humanos IV, Instituto Interamericano de Derechos Humanos-Comisión de la Unión europea, San José de Costa Rica.
53. Monasterio, M. (2005). ¿ES EL FEMINISMO UNA TEORÍA POLÍTICA O UNA ÉTICA?. INSTITUTO COMPLUTENSE DE ESTUDIOS INTERNACIONALES VII Magíster en Género y Desarrollo. Recuperado en 20 de diciembre de 2019, de <http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/feminismo.pdf>
54. Mendoza R. J. (2002), *Transición de la educación superior contemporánea en México: de la planeación al Estado evaluador*, México: CESU-UNAM.
55. Muñoz, J. (2019). Una nueva ola de feminista... más allá de #MeToo. Irrupción, legado y desafíos. En Rivera-Vargas, J. Muñoz-Saavedra, R. Morales Olivares y S. Butendieck-Hijerra (Ed.). *Políticas Públicas para la Equidad vol II*. Santiago de Chile: Colección Políticas Públicas, Universidad de Santiago de Chile.
56. Luna, L. (2003). La historia feminista del género y la cuestión del sujeto. Revista Rebelión. Pan y Rosas. Consultado en <http://www.rebelion.org/mujer/031021luna.htm>
57. Landau, M. (1992) “El ámbito propio del análisis de políticas”, en el Estudio de las políticas públicas, pág. 275-280. México: Miguel Ángel Porrúa Editor.
58. Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007). Cámara de Diputados. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>.
59. Ley General para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2006). Cámara de Diputados. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/LGIMH.doc>
60. Lerda, S. y Salazar, R. (1989) “Estado y políticas públicas” en: Género, Políticas Públicas y Desarrollo, Notas de clase, Seminario-taller Género, Políticas Públicas y Desarrollo, CEM,-UNICEF-SERNAM, 1994, mimeo.
61. ODESYSR (s/f). Observatorio Ciudadano de Derechos Sexuales y Reproductivos. <http://odesyr.org/nuestro-equipo/>

62. Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de la educación superior*, 44(174), 7-17. Recuperado en 2 de noviembre de 2019, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602015000200001&lng=es&tlng=es.
63. Ortega, L. (2019). Proceso de transversalización de la perspectiva de género en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Avances y obstáculos. *Universidades*, 70(81), 33-43. <https://doi.org/10.36888/udual.universidades.2019.81.35>.
64. Osborne, R., Molina, C. (2008) Evolución del concepto de género1 (Selección de textos de Beauvoir, Millet, Rubin y Butler). *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales* [en línea] 2008, (Enero-Junio) consultado en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297124045007>.
65. ONU. (s/f). Decenios internacionales. Disponible en <https://www.un.org/es/observances/international-decades>
66. Palomar, C. (2004). La política de género en la educación superior. La ventana, núm. 21. Congreso Latinoamericano de Ciencia Política. Ciudad de México.
67. PRONAM. (1996). Secretaria de Gobernación. Diario Oficial de la federación. http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4896477&fecha=21/08/1996
68. Programa Proigualdad (2008-2012) (s/f). Instituto Nacional de las Mujeres. http://www.generoyreproduccion.salud.gob.mx/descargar/biblioteca/ig/Proigualdad_2008_-_2012_.pdf
69. Ramírez, F. (2019) “Políticas públicas de género: implementación de la Institucionalidad de Género en universidades de habla hispana”. *Ciencia, Técnica y Mainstreaming social*. N° 3. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Valparaíso. Chile. Disponible en <https://doi.org/10.4995/citecma.2019.11143>.
70. Inostroza, G. y Riffo, N. (2003). Una mirada analítica de género sobre políticas públicas en la realidad de las mujeres de Hualqui, Región del Bío Bío. *POLIS, Revista Latinoamericana*, vol. 1(5). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30500515>
71. Ríos, M. (2010). Metodología de las ciencias sociales y perspectivas de género en *Investigación feminista, epistemología, metodología y representaciones sociales*.

- Colección Debate y Reflexión. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. Ciudad de México. pp. 179-196.
72. Robinson, W. I. (2013), Una teoría sobre el capitalismo global: producción, clase y Estado en un mundo transnacional, Siglo XXI Editores, México, 246 p., ISBN-13: 978-607-03-0517-7.
73. Stromquist, N. P. (2010). “Políticas educativas y género: Un análisis comparativo de las intenciones y conductas del estado”, en: Mingo, Araceli (Coord.), Desasosiegos. Relaciones de género en la educación, UNAM, Plaza y Valdés, pp. 55-78.
74. Scott, J. (2002). El género: una categoría útil para el análisis. *Teoría y Debates Historiográficos*. Núm. 14. <https://revistas.upr.edu/index.php/opcit/article/view/16994>
75. Tepichin, A.M (2010). “Política Pública, Mujeres Y Género”. Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer, pp. 24-53. Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México.
76. UNESCO (2012). World Atlas of Gender Equality in Education. Paris, France.
77. UNESCO (2015). El desarrollo sostenible comienza por la educación. Cómo contribuir la educación a los objetivos propuestos para después de 2015. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. 1-20.
78. UNESCO (2016). Guía para la Igualdad de Género en las Políticas y Prácticas de la Formación Docente. Disponible en <https://www.buenosaires.iiep.unesco.org/es/publicaciones/guia-para-la-igualdad-de-genero-en-las-politicas-y-practicas-de-la-formacion-docente>
79. UNESCO (2019). IIEP, SITEAL Educación y Género (Documento Eje). <https://es.unesco.org/sites/default/files/2019-forum-inclusion-discussion-papere.pdf>
80. Vaamonde, M. (2019). Feminismo y Democracia. *La Torre Del Virrey*, 1(25, 2019/1), 192-202. Recuperado de <https://revista.latorredelvirrey.es/LTV/article/view/110>
81. Winchester, L. (2011). La formulación e implementación de las políticas públicas en ALC. Curso Internacional Políticas presupuestarias y gestión por resultados en América Latina y el Caribe, 14 a 25 de noviembre. Santiago de Chile.

82. Zaremberg, G. (2013). *El género en las políticas públicas. Redes, reglas y recursos*. México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).

ANEXOS

Guion de Entrevista Semiestructurada 1.

Dirigida a los actores claves involucrados en las políticas de género, periodo 2017-2021

Contexto institucional de las políticas de género

- *¿Considera que en la Universidad hay una política de género? (pregunta detonadora)*
- *¿Ha participado en la discusión o debates acerca de las estrategias, programas o acciones de género en la Universidad? (pregunta detonadora)*

Si ha sido el caso:

- *¿En qué nivel o espacio se han llevado a cabo esas discusiones?*
- *¿En qué medida se han tomado en cuenta las problemáticas para el diseño de las estrategias, programas, acciones o políticas de género?*
- *¿Ha influido la comunidad universitaria en los temas de género?*
- *¿Percibe usted influencias por parte de los organismos interinstitucionales o bien internacionales en la generación de políticas de género?*

Áreas de oportunidad

Percepción de Objetivos

¿Percibe algunos objetivos en las estrategias, programas y acciones de género en la BUAP? (pregunta detonadora)

- *¿Cuáles? y ¿Cómo son?*

Identificación y aplicación de políticas

Conoce algunas estrategias, programas o acciones que se hayan implementado en nuestra Universidad en los temas de género. De ser así ¿cómo considera que ha sido su aplicación? (pregunta detonadora)

- ¿Qué actores identifica en la participación de programas, cursos, seminarios y de manera general en las medidas implementadas en la BUAP en materia de género?

Desde su experiencia:

¿Existen estrategias, mediadas o acciones de género implementadas para el estudiantado, personal docente, personal administrativo y directivo de la Universidad? (pregunta detonadora)

- ¿Se han establecido relaciones con los departamentos o facultades para la incorporación de los temas de género?
- ¿Se ha brindado capacitación al personal docente, administrativo y directivo en estos temas? ¿Cuáles y cuál ha sido la reacción?
- ¿Considera que existen los perfiles adecuados, medios materiales y financieros para la construcción de políticas de género en la BUAP? ¿Cuáles son los obstáculos?

Valoración de políticas

De acuerdo a su experiencia, ¿cómo considera que se han llevado a cabo las acciones de género en nuestra Universidad? (pregunta detonadora)

- ¿Cuáles considera que han producido cambios positivos en la Institución o por el contrario han provocado conflictos?
- ¿Cuáles han sido, los principales desafíos en la implementación de acciones de género en la BUAP?
- ¿La BUAP tiene instrumentos, metodologías o mecanismos para identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, así como de la comunidad LGTBI+ en la Universidad?
- ¿Existe una discriminación positiva en el diseño de políticas y programas para el logro de la igualdad sustantiva?
- ¿La Universidad ha implementado medidas para la transversalización de la perspectiva de género?
- ¿Cuáles han sido éstas?

- ¿Considera qué se ha implementado la perspectiva de género en algunas áreas o ámbitos de la Universidad?

Percepción Personal sobre los temas

¿Usted piensa que hay o no desigualdad de género en el espacio educativo? (pregunta detonadora)

- ¿Qué opina de las mujeres que tienen puestos directivos en la BUAP?
- ¿Cuál considera que son las razones de que haya pocas alumnas en las áreas de las ciencias exactas, por ejemplo las carreras de Física, Matemáticas o las ingenierías y por qué hay muchas alumnas en las áreas de las ciencias sociales, humanidades y administrativas?
- ¿Se ejerce violencia y discriminación de género en los espacios educativos?, ¿Cómo?

Guion de Entrevista Semiestructurada 2

Dirigida las y los directivos de las unidades académicas

Áreas de oportunidad

Acogimiento de las políticas de género.

De acuerdo a su experiencia como director (a), ¿se han desarrollado programas, acciones estrategias, o políticas de género en la facultad? (pregunta detonadora)

- ¿Existen o han existido programas, acciones, estrategias, actividades etc. alentados desde la institución, en los temas de género?
- ¿Cómo director (a), o bien el personal administrativo y docente, ha recibido capacitado en algunos de estos temas?

¿Considera que las estrategias, programas y acciones en la Universidad han tenido influencia en la facultad? (pregunta detonadora)

- ¿Hay programas, acciones o estrategias que la facultad haya acogido como propios en los temas de género?
- ¿Cuál considera que podría ser la causa?

En cuestión de los resultados de estos temas, si es que los hay:

- ¿Cuáles considera que han producido cambios positivos o por el contrario han provocado conflictos?
- ¿Puede identificar algunos actores que participan y han participado en los programas, cursos, seminarios, de manera general en los temas de género en la facultad?
- ¿Cuáles considera que han sido los principales desafíos o retos en la implementación de acciones de género en la facultad?

Percepción Personal sobre los temas

¿Usted piensa que hay desigualdad de género en el espacio educativo? (pregunta detonadora)

- ¿Qué opina de las mujeres que tienen puestos directivos en la BUAP?
 - ¿Cuál considera que son las razones de que haya pocas alumnas en las áreas de las ciencias exactas, por ejemplo las carreras de Física, Matemáticas o las ingenierías y por qué hay muchas alumnas en las áreas de las ciencias sociales, humanidades y administrativas?
 - ¿Se ejerce violencia y discriminación de género en los espacios educativos?, ¿Cómo?
-