

Diagnósticos e indicadores de igualdad de género en la Universidad Tecnológica de la Mixteca

Diagnósticos e indicadores de igualdad de género en la Universidad Tecnológica de la Mixteca

Resumen

Este documento presenta un autodiagnóstico sobre las asimetrías en las relaciones de equidad e igualdad de género en la Universidad Tecnológica de la Mixteca realizado para el periodo 2020 a 2021, así como de aquellos problemas que surgen de estas relaciones. Se toma como marco de referencia para su realización instrumentos internacionales, nacionales y estatales que sustentan los tópicos a evaluar en el caso de las Instituciones de Educación Superior resumidas en este análisis. Se exponen los principales resultados encontrados en indicadores de género propios de la institución, datos que permiten evaluar las condiciones en las que se encuentran el sector de mujeres y hombres que conforman la comunidad universitaria para determinar aquellas políticas, acciones y estrategias institucionales necesarias para lograr la igualdad sustantiva.

Elaborado por:

Ricardo García Jiménez, Yoshaira Soledad Alexandres Carrizosa y Jorge Vázquez Sánchez.

Miembros del Cuerpo Académico: Estudios de Género y Violencia hacia la Mujer Oaxaqueña, Clave UTMIX-CA-48.

Profesores Investigadores de la Universidad Tecnológica de la Mixteca.

Introducción

La perspectiva de género y el énfasis en la igualdad y el respeto a los derechos humanos de las mujeres en todos los ámbitos de la vida son temas que en los últimos años reciben gran notoriedad tanto en nuestra nación como en el estado de Oaxaca. La inclusión de estos temas en las agendas de las distintas instituciones gubernamentales es fruto de la lucha de miles de mujeres que, desde décadas atrás, se ha dado en espacios académicos, sociales y políticos. Los cuales han permitido visibilizar las distintas inequidades y formas de violencia que enfrentan las mujeres en su vida cotidiana.

La perspectiva de género en la educación, desde primaria hasta el nivel superior, fue incorporada en trabajos como la *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016* (ENDIREH, 2016) y sus emisiones anteriores debido a que revelaron entornos de violencia en diferentes ámbitos incluidos los espacios educativos, según reportó el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Este fenómeno de la violencia hacia las mujeres no es nuevo, ya que desde hace varias décadas nuestro gobierno se ha visto obligado a firmar convenios y acuerdos internacionales que señalan los compromisos a seguir para erradicar las diferentes formas de violencia de género. Ese mandato internacional formó parte de la *IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*, celebrada por primera vez en 1995 y revisada de manera quinquenal por los países miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Además, la *Agenda para el Desarrollo Sostenible*, aprobada por la Asamblea General de la ONU del 25 de septiembre de 2015 incluye lograr la igualdad de género y garantizar el acceso a una educación equitativa y de calidad a todas las mujeres, así como oportunidades permanentes de aprendizaje para todas las personas. Los documentos internacionales reconocen que la discriminación en el acceso y la permanencia de las mujeres y las niñas en los distintos niveles de educación sigue vigente. De igual manera, actitudes como la discriminación de género, embarazos a temprana edad, acoso y hostigamiento sexual entre otras conductas parecidas se replican al interior de las instituciones educativas como una realidad viva.

Según los principios surgidos de los convenios y acuerdos internacionales, las instituciones educativas, incluidas las de educación superior, deben establecer estrategias para contrarrestar todos aquellos factores sociales, políticos, económicos e ideológicos que obstaculicen el pleno desarrollo de las mujeres a través de:

- Garantizar el acceso igualitario a una educación libre de estereotipos y prejuicios encaminada a lograr el desarrollo integral en igualdad, respetando la libertad de pensamiento, conciencia y creencias.
- Modificar los materiales didácticos y currícula para eliminar los sesgos de género y reforzar la participación incluyente en todas las áreas del conocimiento.

- Fomentar la sensibilización y conocimiento del personal docente en este tema para que se eliminen los tratos discriminatorios que promueven la desigualdad de género.
- Impulsar la participación de las mujeres en la planeación educativa, los órganos de administración y la toma de decisiones.
- Establecer medidas que permitan que las mujeres que son madres, de cualquier edad y en cualquier nivel educativo, cuenten con las facilidades necesarias para continuar su formación educativa: becas, servicio gratuito de guardería, permisos para cuidados infantiles, flexibilidad en horarios, entre otras.

Para la eliminación de estos obstáculos se requiere de más esfuerzos como por ejemplo “erradicar los estereotipos fundados en el género en la educación superior, donde la consolidación y participación cualitativa de las mujeres en todos los niveles y las disciplinas de los cargos y puestos en que están insuficientemente representadas se debe incrementar, sobre todo su participación activa en la adopción de decisiones” (UNESCO, 1998, p. 23).

En nuestro país, las leyes federales¹ y estatales² de *Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* destacan la responsabilidad de las instituciones educativas para erradicar la violencia contra las mujeres dentro de sus ámbitos, promoviendo como parte de su responsabilidad la formación y desarrollo socio profesional de las mujeres.

En el mismo sentido, en la *Declaratoria Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior*, de la *Reunión Nacional de Universidades Públicas* llevada a cabo en agosto de 2009³ se hace énfasis en la responsabilidad que tienen las instituciones de promover la igualdad entre mujeres y hombres e impulsar en la sociedad.

Las universidades e instituciones de Educación Superior se han comprometido a lograr la transversalización de la perspectiva de género con las siguientes directrices:

- Adecuación de legislación y normatividad,
- Elaboración de estadísticas de género y diagnósticos con perspectiva de género,
- Utilización de lenguaje incluyente,
- Sensibilización a la comunidad universitaria,
- Igualdad de oportunidades,
- Conciliación de la vida profesional y la vida familiar,
- Combate a la violencia de género en el ámbito laboral y escolar, y
- Realización de estudios de género en la educación superior.

¹ Consúltese *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* en la siguiente dirección electrónica: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130418.pdf

² Se sugiere revisar la *Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género* en el siguiente link: [http://docs64.congresoaxaca.gob.mx/documents/legislacion_estatal/Ley_Estatal_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_vida_libre_de_violencia_de_g%C3%A9nero_\(Ref_Dto_1676_LXIII_Legis_aprob_30_oct_2018_PO_45_12a_Secc_10_nov_2018\)_1.pdf](http://docs64.congresoaxaca.gob.mx/documents/legislacion_estatal/Ley_Estatal_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_vida_libre_de_violencia_de_g%C3%A9nero_(Ref_Dto_1676_LXIII_Legis_aprob_30_oct_2018_PO_45_12a_Secc_10_nov_2018)_1.pdf)

³ Véase la Declaratoria en la siguiente dirección electrónica: https://renies.cieg.unam.mx/wp-content/uploads/2017/06/declaratoria_RENIES_PUEG.pdf

Este acuerdo entre instituciones indica la obligación de participar en la generación de investigaciones y proyectos encaminados a lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

La Universidad Tecnológica de la Mixteca (UTM), tanto en sus principios educativos como en su Modelo Educativo, establece como valores institucionales la responsabilidad social, el pluralismo, el humanismo, la tolerancia y la excelencia. Principios que están en congruencia con la inclusión de la equidad de género e igualdad sustantiva como base de su proceder.

La responsabilidad social como el sentido humanista no pueden alcanzarse plenamente si no se incorpora dentro de la vida universitaria la existencia de una cultura tolerante o el compromiso para modificar conductas inaceptables originadas por razones de multiculturalidad, género, origen, etc. Es así que el compromiso de la UTM es crear las estrategias pertinentes para poder erradicar este tipo de hábitos.

La UTM, en 2012, introdujo el proyecto *Fomento a una Cultura de Equidad de Género en la Universidad Tecnológica de la Mixteca* como parte del *Programa Integral de Fortalecimiento Institucional 2012* (PIFI) con la intención de continuar con el impulso internacional, nacional y estatal sobre este tema, mediante una serie de actividades (conferencias, talleres, exposiciones, concursos, realización de artículos, etc.) que buscaban dar cumplimiento a la creación de condiciones para construir opciones de igualdad entre hombres y mujeres, según lo establecido por las Instituciones de Educación Superior que surgieron de la *Reunión Nacional de Universidades Públicas*.

Problemática

En los últimos años, en la entidad oaxaqueña se ha intentado fomentar una cultura de igualdad sustantiva en la vida cotidiana de las y los miembros de su comunidad. Sin embargo, en Oaxaca y en la Región Mixteca, en particular, ha penetrado una alta incidencia de casos de violencia de género y altos índices de feminicidios que han sido perpetrados sin precedente alguno en la historia de la entidad y la región. Estas manifestaciones de violencia hacia las mujeres propició que el 31 de agosto de 2018 la Secretaría de Gobernación (Segob) emitió una Alerta de Violencia de Género contra la Mujer (AVGM), bajo el número de expediente AGVM/0472017, misma que obliga a 40 municipios, entre ellos Huajuapán de León lugar donde está asentada la Universidad Tecnológica de la Mixteca, a desarrollar las medidas necesarias para erradicar este mal social mediante acciones concretas que todas las instituciones públicas del Estado deben emprender.

Por lo tanto, la UTM como un organismo público del Estado tiene el compromiso moral y social de coadyuvar a la sensibilización y erradicación de cualquier manifestación de violencia hacia la mujer que se pudiera presentar al interior de su comunidad. Es necesario mencionar que el último proyecto puesto en marcha en la UTM fue hace siete años, en los cuales no se ha reforzado con programa alguno para crear conciencia de este cáncer social que afecta y se introduce en las estructuras de los organismos sociales.

Justificación

Para garantizar que la estructura actual de la institución no haya sido contagiada por diversas formas de violencia, desigualdades e inequidades debido a la dinámica de las relaciones sociales que tiende a invisibilizar la violencia en la comunidad universitaria se hace necesario realizar un autodiagnóstico de las condiciones de género al interior de la Universidad Tecnológica de la Mixteca con el propósito de:

- Generar información desagregada de las diferentes áreas y sectores de la institución bajo registros claros.
- Promover la cultura institucional con equidad de género.
- Incorporar la equidad de género en la normatividad institucional.
- Constituir un organismo que garantice el enfoque con equidad de género en las políticas y prácticas sociales institucionales.

Es así que desde 2012 y gracias a los apoyos del *Programa Integral de Fortalecimiento Institucional* (PIFI) se dio inicio de forma somera a diferentes acciones para fortalecer la inclusión de la perspectiva de género y la igualdad sustantiva dentro de la UTM.

El objetivo de este diagnóstico es presentar de manera integral los resultados obtenidos por medio de recolección de datos, estadísticas e indicadores, la visualización de la probable existencia de la desigualdad de género que pudiera existir al interior de la institución educativa. Para ello se empleó la siguiente metodología de análisis.

Metodología

La estrategia de indagación empleada en este autodiagnóstico se ajusta al *Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior* (UNAM, 2010), cuyo objetivo será contribuir a los procesos de democratización mediante la generación de datos sobre el tema, como también trazar los caminos para la promoción de la equidad de género dentro de sus estructuras académico-administrativas; de igual forma, impulsar un cambio cultural en favor de la igualdad entre mujeres y hombres de la comunidad de la UTM.

Fue a partir del aporte de la UNAM que inició la tarea de identificar y redimensionar las desigualdades probablemente existentes al interior de la UTM, así como detectar las variables requeridas para construir indicadores que permitieran medir las condiciones que imperan en las instituciones con el fin de propiciar los cambios que se tendrían que ir produciendo a lo largo del tiempo.

La base conceptual que aportó el *Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior* y debido a la importancia que tiene la visualización de las desigualdades entre hombres y mujeres dentro de una institución educativa de nivel superior, reveló la desigualdad que atraviesa las dimensiones entre hombres y mujeres incluidas la de nivel socioeconómico, étnico y otras.

Los diagnósticos institucionales que se realizaron por medio de este *Sistema de Indicadores* permitieron colocar la evidencia de los núcleos en los que aún persisten ciertas formas de desigualdad y formas diversas de segregación y de violencia.

Para impulsar políticas y acciones institucionales a favor de la equidad de género como resultado de la somera estadística de los hallazgos obtenidos, también se utilizó *The International Research and Training Institute for the Advancement of Woman*⁴ (INSTRAW, 2008) el cual plantea que a partir del concepto equidad de género “se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes, aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades entre géneros”.

Es importante señalar que el diagnosticar las condiciones de desigualdad y promover políticas a favor de la equidad de género en la UTM requiere cambios profundos en la política, la cultura y las prácticas de una organización y no solamente como una adición de esta perspectiva a las condiciones ya imperantes (CEPAL, 2000).

El sistema de indicadores para evaluar la equidad de género empleado en la UTM está compuesto por diversos tipos de indicadores descriptivos, diferenciados según su forma:

Los indicadores cuantitativos tienen una forma numérica y se refieren a las relaciones objetivas y materiales de los hechos o fenómenos que se producen en la realidad natural o social. Se expresan como coeficientes, proporciones, rangos, estratos de una estructura de edad e índices de comportamiento de un fenómeno en el tiempo (Menacho, 2006).

Los indicadores cualitativos se refieren a opiniones y percepciones acerca de determinado hecho o fenómeno natural o social materia de estudio. En general, los indicadores cualitativos son particularmente útiles para comprender el punto de vista, los intereses y las prioridades de los actores de un espacio o proyecto.

Ahora bien, los factores considerados para la generación de la estadística para las condiciones de género necesaria en la UTM se resumirán en los siguientes datos obtenidos:

Personal académico

1. Demográfica

La tabla uno muestra el total del personal académico de tiempo completo para el ciclo 2020-A, mismo que asciende a 210 personas, de las cuales 145 corresponde a hombres y 65 a mujeres. Un primer comentario que surge en la presente distribución del personal académico de la UTM es que esta oferta carreras tecnológicas e ingenierías en sus diferentes programas de licenciatura, maestría y doctorado por lo que estos han estado asociados tradicionalmente a actividades propias del género masculino. Por lo cual, en la integración de la misma plata académica la asimetría entre hombres y mujeres se ve claramente diferenciada.

⁴ Consúltese en la siguiente dirección: <http://un-instraw.org/>

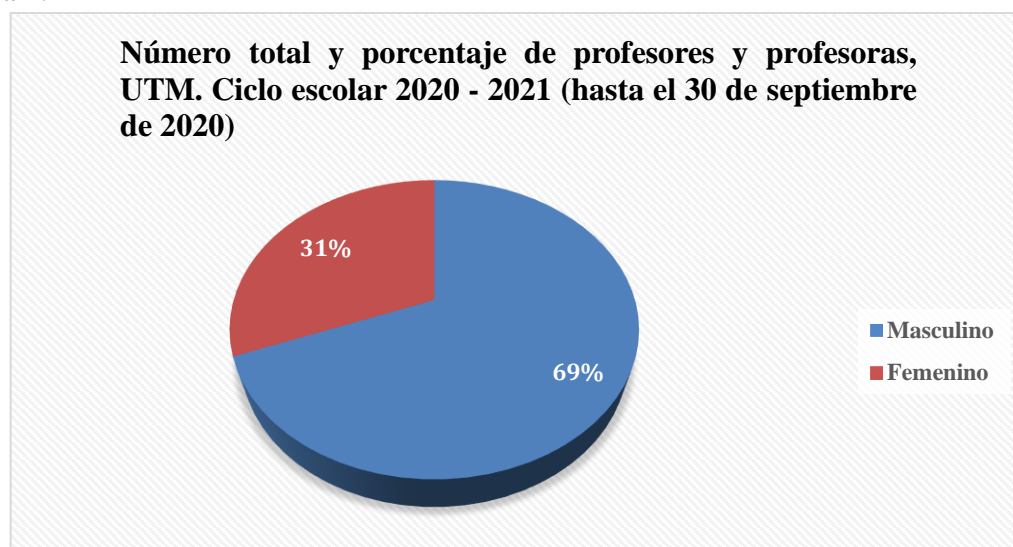
Tabla 1.
Número total de profesores de tiempo completo para el ciclo escolar 2020 - 2021 (hasta el 30 de septiembre de 2020)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	145	69.0	69.0	69.0
	Femenino	65	31.0	31.0	100.0
	Total	210	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Recursos Humanos de la UTM (2020).

La Figura 1 refiere que el 31% de la totalidad de los profesores de tiempo completo que integran la planta docente pertenecen a mujeres; por otra parte, el 69% lo componen profesores. Esto muestra la asimetría que se ha indicado anteriormente.

Figura 1.



Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Recursos Humanos de la UTM (2020).

Índice de masculinidad

El I_{masc} es la relación entre el número de hombres y de mujeres en una población dada que de ordinario se expresa como el número de varones por cada 100 mujeres. Su cálculo está definido por:

$$I_{\text{masc.}} = (\text{hombres/mujeres}) * 100$$

donde $(145/65)*100 = 223.07$

Es decir que por cada 100 mujeres existen 223.07 hombres, en otras palabras, hay una *proporción* de 2.2 varones por 10 mujeres.

Jefas y Jefes de instituto

En la tabla dos se muestra en números absolutos el porcentaje de Jefes de Instituto que asciende a cuatro hombres (40%), mientras que el número de Jefas de Instituto son seis, lo

que equivale al 60%. La interpretación de este resultado se da a partir de la visión masculina sobre que las mujeres son más eficientes, responsables y apegadas a las funciones administrativas.

Tabla 2.

Número total de Jefes y Jefas de Instituto o Centros, UTM. ciclo escolar 2020 - 2021 (hasta el 30 de septiembre de 2020)

Institutos y Centros	Hombres	Mujeres
Computación	X	
Diseño		X
Ciencias Sociales y Humanidades		X
Física y Matemáticas		X
Hidrología		X
Minería		X
Electrónica y Mecatrónica	X	
Agroindustrias		X
Centro de Idiomas	X	
Ingeniería Industrial y Automotriz	X	
Total	4	6

Fuente: Elaboración propia con datos del sitio *web* de la UTM (2020).

La tabla tres que se presenta abajo muestra el total de Jefes de Carrera que asciende a 9 varones, mientras que las Jefas de Carrera es de 2, lo que en términos porcentuales corresponde al 82% y 20% respectivamente.

El sesgo y la asimetría en la distribución en las direcciones de las carreras o programas académicos es conducido mayoritariamente por varones como se puede ver en la tabla 3. Este fenómeno puede explicarse en parte porque los programas de licenciatura en áreas de ingeniería y tecnología es porque hay más varones en cada uno de licenciaturas de cada programa académico, por lo cual, la responsabilidad de la organización de las actividades académicas se orienta por los criterios masculinos que está vinculado por la mayoría abrumadora de los varones que los componen.

Tabla 3.

Número total y porcentaje de Jefes y Jefas de Carrera, UTM. Ciclo escolar 2020 - 2021 (hasta el 30 de septiembre de 2020)

Jefaturas	Hombres	Mujeres
Ingeniería en Computación	X	
Ingeniería en Electrónica	X	
Ingeniería en Diseño	X	
Ingeniería en Mecatrónica	X	
Licenciatura en Matemáticas Aplicadas	X	
Licenciatura en Ciencias Empresariales		X
Ingeniería en Alimentos		X
Ingeniería en Física Aplicada	X	
Ingeniería Industrial	X	
Ingeniería en Mecánica Automotriz	X	
Ingeniería Civil	X	
Total	9	2

Fuente: Elaboración propia con datos del sitio *web* de la UTM (2020).

En la tabla cuatro se puede apreciar una desagregación por género y nivel educativo del personal académico de la UTM para el ciclo 2020 – 2021 en números absolutos. Los datos muestran que con el grado de licenciatura hay 25 varones y 12 mujeres, los que marcan una diferencia porcentual de 67.5% y 32.5% respectivamente.

Tabla 4.

Tabla cruzada. Nivel o grado educativo y género. Total, y porcentaje de profesores y profesoras, UTM. Ciclo escolar 2020 - 2021 (hasta el 30 de septiembre de 2020).

Grado	Recuento	Género		Total
		Masculino	Femenino	
	Licenciatura	25	12	37
	Maestría	46	25	71
	Doctorado	74	28	102
Total		145	65	210

Fuente: Elaboración propia con datos del sitio web de la UTM (2020).

De igual forma, la información que muestra la tabla señala que con grado de maestría hay 46 varones por 25 mujeres, que en términos porcentuales es de 64.8% y 35.2% respectivamente. Un caso a resaltar es el nivel de doctorado, ya que los datos muestran que 74 masculinos han cursado y tienen ese grado educativo, y sólo 28 mujeres han obtenido el respectivo nivel de estudios. Esto en cifras porcentuales es 72.5% y 27.5% respectivamente.

Los datos revelan una asimetría importante que puede ser interpretada que, a mayor grado educativo, menor posibilidades de cursar este nivel tienen las mujeres por muchas razones asociadas a los estereotipos de género que imperan en la sociedad. Pero también los datos deben ser interpretados con las respectivas salvedades ya que la proporción total del personal académico y su respectiva distribución por género presentada en la tabla 1, señala en porcentaje 69% de varones contra un 31%, que marca esa diferencia que presenta en las tablas anteriores.

De la tabla cinco se desprenden los siguientes datos: primeramente, el Instituto de Física y Matemáticas concentra el 20% del total de personal académico de la UTM, y la proporción entre género se da el 81% de hombres y 19% de mujeres lo que marca una asimetría muy notoria. Por otra parte, el Instituto de Electrónica y Mecatrónica concentra el 24% del total del personal académico de la universidad, donde su proporción entre profesores y profesoras es del 91.7% y el 8.3% respectivamente. Lo que señala también un índice de masculinidad de 11 mujeres por cada 100 hombres.

En oposición a los datos anteriores, el Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades concentra el 14.8% del personal de toda la universidad. Pero la distribución por género es contraria a los datos que presentan los anteriores Institutos, ya que 38.7% son varones y el 61.3% son mujeres. Lo que indica esencialmente que las profesiones asociadas a las áreas humanísticas y económicas–administrativas han sido estereotipadas tradicionalmente al género femenino, y las tecnológicas y físico-matemáticas a los varones, y tal vez de ahí provenga estas diferencias en la proporcionalidad del personal académico.

Tabla 5.

Adscripción del personal académico por Instituto o Centro según el género, tabulación cruzada, UTM. Ciclo escolar 2020 - 2021 (hasta el 30 de septiembre de 2020).

Recuento	Género				Total		
	Masculino	%	Femenino	%	Abs.	%	
Adscp	Sociales y Humanidades	12	38.7	19	61.3	31	14.8
	Diseño	13	68.4	6	31.6	19	9.0
	Física y matemáticas	34	81.0	8	19.0	42	20.0
	Hidrología	4	57.1	3	42.9	7	3.3
	Electrónica y Mecatrónica	22	91.7	2	8.3	24	11.4
	Posgrado	7	70.0	3	30.0	10	4.8
	Industrial y Automotriz	12	85.7	2	14.3	14	6.7
	Idiomas	13	76.5	4	23.5	17	8.1
	Agroindustrias	4	28.6	10	71.4	14	6.7
	Minería	4	80.0	1	20.0	5	2.4
	Computación	17	70.8	7	29.2	24	11.4
	Vicerrectoría académica	1	100.0	0	0.0	1	0.5
	Promoción al desarrollo	2	100.0	0	0.0	2	1.0
Total	145	69.0	65	31.0	31.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Recursos Humanos de la UTM (2020).

Como se puede observar en el recuento de la adscripción del personal académico por instituto o centro y el género de los profesores o profesoras de la tabla cinco, hay una constante asimetría entre hombres y mujeres, en algunos casos más del doble de la relación hombre mujer está marcada una distribución muy aguda. Resulta interesante constatar que solamente en dos institutos la proporción de mujeres, porcentualmente, es mayor a la de varones, siendo los institutos de agroindustrias y ciencias sociales y humanidades.

Por otra parte, en la tabla número seis, titulada categoría salarial y género del personal académico de la Universidad Tecnológica de la Mixteca (UTM), entre mayor es la jerarquía salarial, menor es el número de mujeres que alcanzan los estatus más altos. Estas categorías comienzan con Asociado “A”, Asociado “B” y Asociado “C”, que están asignados al personal académico que tiene una mayor carga académica ante grupo, tutorías y gestión, y menor participación en investigación. Por otra parte, las categorías Titular “A”, Titular “B” y Titular “C” están asignadas y distribuidas aquel personal académico que proporcionalmente destina mayor tiempo a la investigación y menor tiempos de horas ante grupo, tutorías y gestión que marca dos niveles salariales con tres categorías diferenciadas.

Tabla 6.

Tabulación cruzada. Categoría salarial y género del personal académico de la UTM. Ciclo escolar 2020 - 2021 (hasta el 30 de septiembre de 2020).

Recuento	Género		Total	
	Masculino	Femenino		
Categoría Salarial	AA	1	1	2
	AB	18	12	30
	AC	46	22	68
	TA	50	20	70
	TB	21	6	27
	TC	9	4	13
Total	145	65	210	

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Recursos Humanos de la UTM (2020).

También se observa que en las categorías inferiores como son las de Asociado “A” y “B” existe una casi paridad entre hombres y mujeres, donde las desigualdades salariales no son muy agudas. Pero en la categoría salarial de Asociado “C” el número de mujeres comienza a ser menor y en proporción hay una mayor percepción salarial si se le compara con los hombres. Esto se agudiza en el estatus de Titular “A” y “B”, ya que la proporción de mujeres es tres veces menor en promedio si se le compara con la de varones. Finalmente, la categoría Titular “C”, que es la más alta salarialmente, presenta una desigualdad de 2 a 1 investigadores varones por mujeres.

Cabe hacer mención, que para poder realizar una promoción a las categorías salariales inmediata superior, existe un comité asignado por el Consejo Académico de la Universidad para que los solicitantes puedan entregar la documentación comprobatoria que acrediten su producción académica, investigación, tutorías y gestión, además de ostentar de grados académicos recientes y la participación en congresos, coloquios, talleres, cursos y otros que se hayan impartido y haberse capacitado los tres años anteriores, estos sólo algunos criterios para poder ser evaluados y conseguir la recategorización. Ese procedimiento y valoración queda a discreción del comité en turno, para después de haber sido dictaminado y en Consejo Académico ser avalado y autorizado. Además, para poder aspirar a alguna de las categorías de Titular, se pide preferentemente que los solicitantes puedan ser candidatos o pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores del CONACyT.

En la tabla 7 se presenta un cruce de las variables de género, grado académico y categoría salarial que muestra la distribución del personal académico de la universidad para cada categoría. En este recuento de datos se parte del nivel de estudios de licenciatura y en el cruce de variables se observa que existe un masculino con este grado y sustenta la categoría de Asociado “A”. En extremo, con grado de estudios de licenciatura hay hasta la fecha tres masculinos que tienen la categoría Titular “A”, en ninguno de los dos casos hay alguna mujer que sustenten dichas categorías.

En el caso del grado de maestría que sustenten los académicos y académicas y categoría salarial se observa que hay solo una femenina y ningún masculino que tienen el estatus de Asociado “A”. Con maestría y categoría Asociado “B” hay siete masculinos y cinco mujeres. La brecha se profundiza cuando se sustenta la categoría Asociado “C” con grado de maestría ya que 24 masculinos la sustentan y sólo 13 mujeres, casi el dos por uno. Finalmente, con grado de maestría y categoría Titular “A” la hendedura es más distante, pues hay 15 varones por seis mujeres.

La asimetría se amplía aún más cuando se tiene un grado de doctor, ya que con la información recabada se observa que sustentando la categoría de Asociado “C” hay 12 varones por cuatro mujeres.

Tabla 7.

Tabla cruzada. Género, grado académico y categoría salarial del personal académico de la UTM. Ciclo escolar 2020 - 2021 (hasta el 30 de septiembre de 2020).

Recuento		Género			Total
Grado		Masculino	Femenino		
Licenciatura	Categoría	AA	1	0	1
		AB	11	7	18
		AC	10	5	15
		TA	3	0	3
	Total	25	12	37	
Maestría	Categoría	AA	0	1	1
		AB	7	5	12
		AC	24	13	37
		TA	15	6	21
	Total	46	25	71	
Doctorado	Categoría	AC	12	4	16
		TA	32	14	46
		TB	21	6	27
		TC	9	4	13
	Total	74	28	102	
Total	Categoría	AA	1	1	2
		AB	18	12	30
		AC	46	22	68
		TA	50	20	70
		TB	21	6	27
		TC	9	4	13
	Total	145	65	210	

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Recursos Humanos de la UTM (2020).

Un fenómeno interesante se da cuando el personal académico tiene una categoría Titular “A”, ya que la información refiere que hay 32 varones por 14 mujeres. De igual forma se da en la Titular “B” con 21 varones por 6 mujeres; y en la Titular “C” existen nueve varones por 4 mujeres.

Alumnos y alumnas

1. Demográfica

El total de estudiantes para el ciclo 2020 – 2021 A (hasta el 30 de septiembre de 2020) en la Universidad Tecnológica de la Mixteca es de 2036 de los cuales 1,294 son hombres y 742 son mujeres, véase tabla ocho.

Tabla 8.

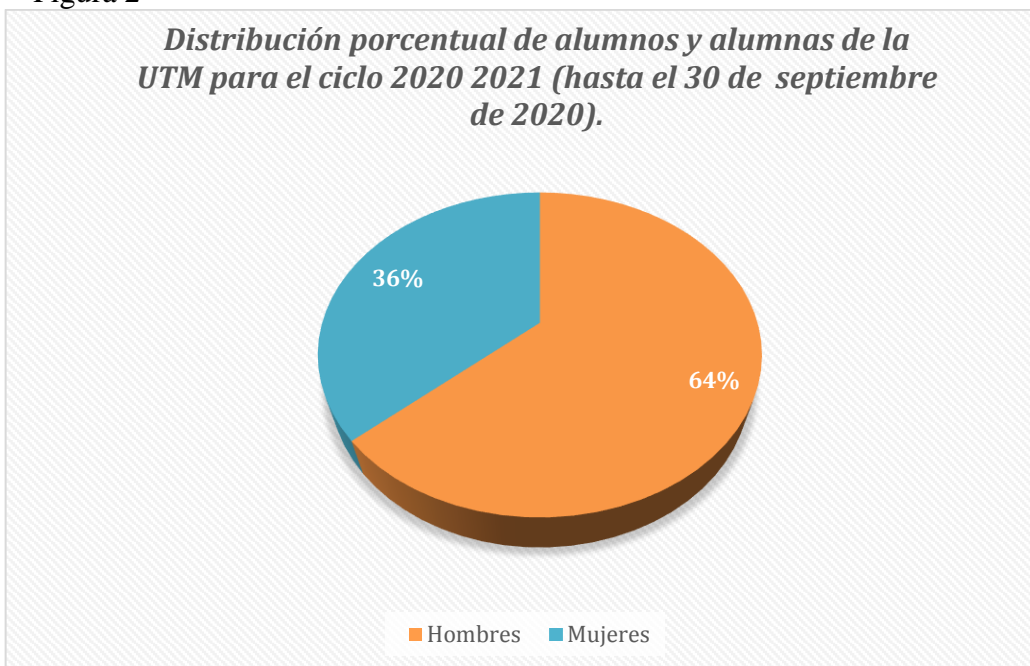
Total, de alumnos inscritos para ciclo 2020 – 2021 (hasta el 30 de septiembre de 2020).

	Total	Mujeres	Hombres
Licenciatura	1968	716	1252
Licenciatura virtual	11	9	2
Maestría	48	14	34
Doctorado	9	3	6
Total	2036	742	1294

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Servicios Escolares de la UTM (2020).

En la figura 2 se muestra la distribución porcentual de alumnos y alumnas misma que corresponde al 64% varones y 36% de mujeres. Es decir que por cada 2 varones existe una mujer que es alumna de esta institución educativa.

Figura 2



Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Servicios Escolares de la UTM (2019).

En la tabla 9 se muestra el número total de estudiantes para el ciclo 2020 – 2021 (hasta el 30 de septiembre de 2020) en la Universidad Tecnológica de la Mixteca distribuido por nivel y modalidad educativa. A nivel licenciatura presencial 1968; licenciatura virtual 11; a nivel maestría, 48; a nivel doctorado 9. La totalidad de los estudiantes matriculados es de 2036.

Tabla 9.

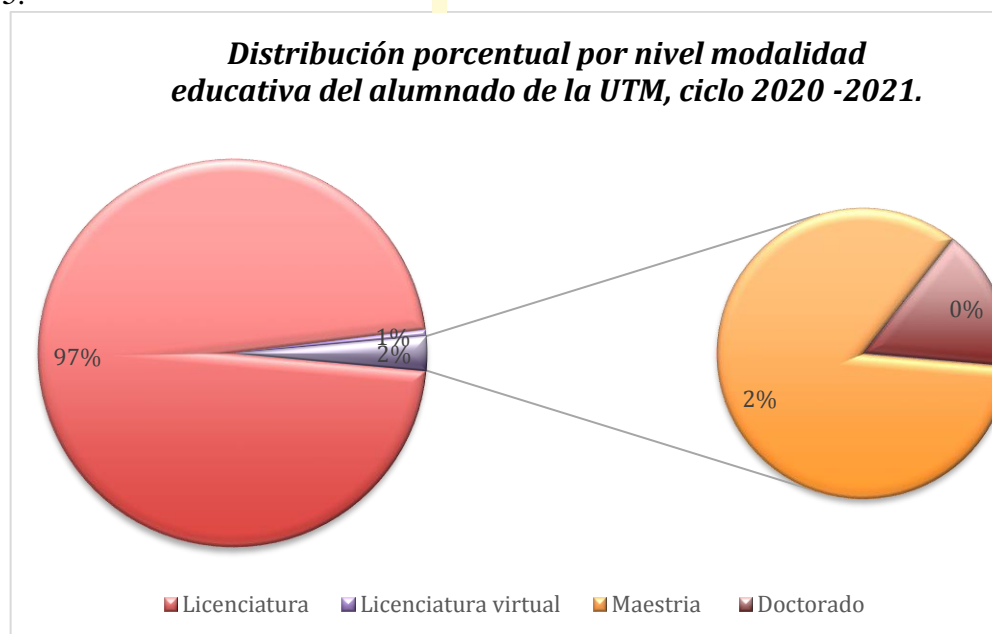
Total de alumnos y distribución por nivel y modalidad cursado, ciclo 2020 -2021.

Licenciatura	Maestría	Doctorado	Virtual	Total
1968	48	9	11	2036

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Servicios Escolares de la UTM (2020).

En la figura 3 se aprecia la distribución porcentual del alumnado de la UTM para el ciclo 2020 – 2021 *por nivel y modalidad cursado* la cual presenta las siguientes proporciones: el 97% de los estudiantes se concentra en el nivel licenciatura, el 2% en nivel maestría, un 0.5% a nivel doctorado y un 1% en la modalidad de estudios virtuales.

Figura 3.



Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Servicios Escolares de la UTM (2020).

La tabla 10 muestra la distribución del alumnado de la universidad por nivel (licenciatura) por modalidad educativa (presencial). El programa educativo a nivel licenciatura que concentra el mayor número de estudiantes es Ingeniería en Mecatrónica con un 19.6%. Del total de alumnos varones de la universidad el 25.4% se concentra en esta carrera; en correspondencia, del total de alumnas de la UTM, el menor número de ellas, se ubica en Ingeniería Mecánica Automotriz con un 2.1%.

Hay que aclarar que la carrera de Ingeniería Civil es un programa que comenzó a operar en octubre de octubre de 2020 con 38 alumnos, 13 mujeres y 25 hombres. Por lo cual, no se toma ese dato debido a que no se cubre porque no se alcanza cubrir los 5 años que comprende el plan de estudios de las licenciaturas de la UTM.

Tabla 10.

Distribución porcentual del alumnado total de la UTM para el ciclo 2020 – 2021 por nivel de Licenciatura modalidad presencial.

Programa educativo Nivel licenciatura	Total	%	Total mujeres	%	Total hombres	%
Ingeniería en Computación	202	10.3	42	5.9	160	12.8
Ingeniería en Electrónica	84	4.3	23	3.2	61	4.9
Ingeniería en Diseño	255	13.0	156	21.8	99	7.9
Licenciatura en Ciencias Empresariales	353	17.9	223	31.1	130	10.4
Licenciatura en Matemáticas Aplicadas	59	3.0	29	4.1	30	2.4
Ingeniería en Alimentos	64	3.3	41	5.7	23	1.8
Ingeniería Industrial	199	10.1	78	10.9	121	9.7
Ingeniería en Mecatrónica	386	19.6	68	9.5	318	25.4
Licenciatura en Física Aplicada	110	5.6	28	3.9	82	6.5
Ingeniería Mecánica Automotriz	218	11.1	15	2.1	203	16.2
Ingeniería Civil	38	1.9	13	1.8	25	2.0
Total	1968	100.0	716	100.0	1252	100.0

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Servicios Escolares de la UTM (2020).

En forma inversa, el programa educativo que concentra el menor número de alumnos de toda la universidad es la carrera de Matemáticas Aplicadas con 3.0%. De manera similar, la carrera que concentra el menor número de alumnos varones es Ingeniería en Alimentos con 1.8%. Y la licenciatura que reúne el mayor número de alumnas es la Licenciatura en Ciencias Empresariales con 31.1% del total de mujeres de la universidad.

Los datos que se desprenden de la tabla 10 muestran una tendencia de la concentración de mujeres en aquellas carreras que están asociados a los estereotipos de género de aquellas profesiones propias para mujeres como las de administración o ciencias empresariales, alimentos y diseño como se puede ver en la tabla anterior. De forma similar, el peso del estereotipo que asumen los varones en aquellas profesiones propias y exclusivas para hombres se ve reflejado en la mayor concentración en carreras como Mecatrónica, Mecánica Automotriz y Computación.

La tabla 11 muestra una distribución porcentual entre hombres y mujeres (alumnado) por cada programa o licenciatura que se imparte de forma presencial en la UTM. La carrera que presenta una amplia brecha entre la relación mujeres y hombres es Ingeniería en Mecatrónica, ya que la proporción es 17.6% de alumnas contra el 82.4% de varones. En otras palabras, existen casi 8 hombres por 2 mujeres. Esto nuevamente vuelve a reafirmar el estereotipo que se vincula aquellas profesiones que han sido nichos casi exclusivos para los masculinos.



Tabla 11.

Distribución porcentual entre alumnado de cada programa o licenciatura que se imparte en la modalidad presencial para el ciclo 2020 – 2021

Programa educativo Nivel Licenciatura	Total mujeres	%	Total hombres	%	Total	%
Ingeniería en Computación	42	20.8	160	79.2	202	100
Ingeniería en Electrónica	23	27.4	61	72.6	84	100
Ingeniería en Diseño	156	61.2	99	38.8	255	100
Licenciatura en Ciencias Empresariales	223	63.2	130	36.8	353	100
Licenciatura en Matemáticas Aplicadas	29	49.2	30	50.8	59	100
Ingeniería en Alimentos	41	64.1	23	35.9	64	100
Ingeniería Industrial	78	39.2	121	60.8	199	100
Ingeniería en Mecatrónica	68	17.6	318	82.4	386	100
Licenciatura en Física Aplicada	28	25.5	82	74.5	110	100
Ingeniería Mecánica Automotriz	15	6.9	203	93.1	218	100
Ingeniería Civil	13	34.2	25	65.8	38	100
Total	716	36.4	1252	63.6	1968	100

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Servicios Escolares de la UTM (2020).

De la misma tabla 11, los programas a nivel licenciatura que la proporción de mujeres es mayor que la de alumnos varones son: Ingeniería en Alimentos, 64.1% contra 35.9%; Licenciatura en Ciencias Empresariales, 63.2% en oposición 36.8%; Ingeniería en Diseño, 61.2% versus 38.8%, mujeres y hombres respectivamente en cada caso. Los datos en promedio señalan que existen casi en promedio seis mujeres por cuatro varones. Hay que resaltar que el programa de licenciatura en Matemáticas Aplicadas tiene una distribución de 49.2% de mujeres y 50.8% de varones.

Lo que se muestra señala que hay un grado más cercano a la paridad de género del 50%. El dato revela que hay una mayor presencia de mujeres en esta área del conocimiento rompiendo en parte los estereotipos de género.

En la tabla 12, correspondiente a los programas de maestría que se imparten en la Universidad Tecnológica de la Mixteca se encuentran vigentes nueve opciones que pueden verse en la respectiva tabla. El total de alumnos es de 48, de estos 34 son hombres y 14 mujeres. Es decir, hay una proporción de dos varones por una femenina.

Tabla 12.

Distribución absoluta del alumnado de la UTM de cada programa de maestría que se imparte en la modalidad presencial para el ciclo 2020 – 2021

Programa educativo	Total	Total mujeres	Total hombres
Administración de Negocios	6	4	2
Maestría en Ciencias Productos Naturales y Alimentos	8	5	3
Maestría en Computación Especialidad en Sistemas Distribuidos	5	0	5
Maestría en Medios Interactivos	2	0	2
Maestría en Modas	1	1	0
Maestría en Modelación Matemática	2	0	2
Maestría en Robótica	15	3	12
Maestría en Tecnología Aplicada de Manufactura	1	0	1
Maestría en Tecnologías de Cómputo Aplicado	8	1	7
Total	48	14	34

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Servicios Escolares de la UTM (2020).

El programa de maestría que concentra el mayor número de alumnos es Robótica con 15, le sigue Tecnologías de Cómputo Aplicado con 8, y en tercer lugar la Maestría en Ciencias Productos Naturales y Alimentos con 8 alumnos también. La maestría que concentra el mayor número de varones es robótica con 12 y 3 mujeres. El programa de Maestría en Modas posee un alumno que es la única mujer.

Los programas de maestrías que merecen una mención son las de Ciencias Productos Naturales y Alimentos que concentra 8 alumnos, de los cuales 5 son mujeres y 3 varones. También Administración de Negocios que concentra 8 alumnos de los cuales 4 son mujeres y 2 varones.

Se puede mencionar que en estos programas educativos existe una asimetría entre los géneros que puede estar dada por los estereotipos de profesiones, donde los programas de modas y productos alimenticios junto con las anteriores está inclinada a la presencia de más mujeres.

En forma contraria, las maestrías con mayor concentración de varones son Tecnologías de Cómputo Aplicado, ya que hay una mujer por siete varones; también es el caso de la Maestría en Medios Interactivos donde hay dos varones y ninguna mujer; Computación Especialidad en Sistemas Distribuidos con cinco varones y ninguna mujer.

Otro caso que podemos visualizar es el correspondiente al nivel de doctorado presencial, mismo que sé que se muestra en la tabla 13. El total de alumnos que cursa su doctorado son 9. Distribuido en dos programas de este nivel, siendo estos el Doctorado en Modelación Matemática con 4 estudiantes, 3 hombres y 1 mujer, y el Doctorado en Robótica con 5 alumnos, 3 hombres y 2 mujeres. Aquí la distribución porcentual está ligeramente sesgada hacia los varones que son los que tienen mayor presencia.

Tabla 13.

Distribución absoluta del alumnado de la UTM de cada programa de maestría que se imparte en la modalidad presencial para el ciclo 2020 – 2021

Programa educativo	Total	Total mujeres	Total hombres
Doctorado en modelación matemática	4	1	3
Doctorado en robótica	5	2	3
Total	9	3	6

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Servicios Escolares de la UTM (2020).

Finalmente, la licenciatura virtual en Estudios Mexicanos, se visualiza en la tabla 14. En este programa hay un total de 11 alumnos, de los cuales 9 son mujeres y 2 hombres.

Tabla 14.

Distribución absoluta del alumnado de la UTM, licenciatura virtual que se imparte en la modalidad a distancia para el ciclo 2020 – 2021

Programa educativo	Total	Total mujeres	Total hombres
Licenciatura en Estudios Mexicanos	11	9	2

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Servicios Escolares de la UTM (2020).

En cuanto a las edades de los estudiantes a nivel licenciatura se tiene que la edad máxima es de 36 años y solo existe un caso, mientras que los y las menores de 18 que cursan algún programa de este nivel educativo son 80 casos. De estos, 14 son mujeres y 66 varones.

En la tabla 15 se presenta un desagregado de la distribución de alumnos hombres y mujeres por grupos de edad, así como por carrera para el ciclo 2020 - 2021.

Tabla 15.
Distribución de alumnos 2020 - 2021

Programa educativo	Rango de edad	Total	Total mujeres	Total hombres
Ingeniería en Computación	Menores de 18	6	0	6
	18-20	102	20	82
	21-24	87	20	67
	25-29	6	2	4
	30-35	1	0	1
	+36	0	0	0
Ingeniería en Electrónica	Menores de 18	1	0	1
	18-20	39	10	29
	21-24	41	13	28
	25-29	3	0	3
	30-35	0	0	0
	+36	0	0	0
Ingeniería en Diseño	Menores de 18	2	2	0
	18-20	124	87	37
	21-24	119	62	57
	25-29	9	5	4
	30-35	1	0	1
	+36	0	0	0
Licenciatura en Ciencias Empresariales	Menores de 18	9	4	5
	18-20	187	128	59
	21-24	141	80	61
	25-29	16	10	6
	30-35	0	0	0
	+36	0	0	0
Licenciatura en Matemáticas Aplicadas	Menores de 18	2	0	2
	18-20	33	17	16
	21-24	23	12	11
	25-29	0	0	0
	30-35	0	0	1
	+36	1	0	1
Ingeniería en Alimentos	Menores de 18	2	0	2
	18-20	37	12	25
	21-24	24	14	10
	25-29	1	0	1
	30-35	0	0	0
	+36	0	0	0
Ingeniería Industrial	Menores de 18	32	2	30
	18-20	96	42	54
	21-24	86	31	55
	25-29	11	3	8
	30-35	1	0	1
	+36	0	0	0
Ingeniería en Mecatrónica	Menores de 18	12	3	9
	18-20	225	37	188
	21-24	139	26	113
	25-29	10	2	8
	30-35	0	0	0
	+36	0	0	0
Licenciatura en Física Aplicada	Menores de 18	6	2	4
	18-20	69	18	51
	21-24	33	8	25
	25-29	2	0	2
	30-35	0	0	0

	+36	0	0	0
Ingeniería Mecánica Automotriz	Menores de 18	4	0	4
	18-20	134	11	123
	21-24	75	3	72
	25-29	5	1	4
	30-35	0	0	0
	+36	0	0	0
Ingeniería Civil	Menores de 18	4	1	3
	18-20	32	11	21
	21-24	2	1	1
	25-29	0	0	0
	30-35	0	0	0
	+36	0	0	0

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Servicios Escolares de la UTM (2020).

En la tabla anterior se observa que el programa de licenciatura que concentra el mayor porcentaje de alumnos menores de 18 años es la carrera de Ingeniería industrial civil con 32. La carrera que concentra el mayor número de mujeres jóvenes del mismo grupo de edad es la Licenciatura en Ciencias Empresariales con 4 féminas.

De la tabla 16 se observa que el índice de masculinidad de alumnos de nivel licenciatura es de 17.4 mujeres por cada 100 hombres, es decir, que por cada 100 mujeres hay 17 hombres en promedio.

Tabla 16.

Índice de Masculinidad de los programas a nivel licenciatura que se imparte en la modalidad presencial para el ciclo 2020 – 2021

Programa educativo Nivel Licenciatura	Total	Total hombres	Total mujeres	Rel. H/M	Total
Ingeniería en Computación	202	160	42	381	38.1 H. por cada 100 M.
Ingeniería en Electrónica	84	61	23	265	26.5 H. por cada 100 M.
Ingeniería en Diseño	255	99	156	63	0.63 H. por cada 100 M.
Licenciatura en Ciencias Empresariales	353	130	223	58	0.58 H. por cada 100 M.
Licenciatura en Matemáticas Aplicadas	59	30	29	103	1.3 H. por cada 100 M.
Ingeniería en Alimentos	64	23	41	56	0.56 H. por cada 100 M.
Ingeniería Industrial	199	121	78	155	15.5 H. por cada 100 M.
Ingeniería en Mecatrónica	386	318	68	468	46.8 H. por cada 100 M.
Licenciatura en Física Aplicada	110	82	28	293	29.3 H. por cada 100 M.
Ingeniería Mecánica Automotriz	218	203	15	1353	13.5 H. por cada 100 M.
Ingeniería Civil	38	25	13	192	1.2 H. por cada 100 M.
Total	1968	1252	716	175	17.5 H. por cada 100 M.

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Servicios Escolares de la UTM (2020).

En la tabla 17 se muestran los datos más recientes del ingreso y el egreso del alumnado de las últimas cuatro generaciones de la Universidad Tecnológica de la Mixteca, mismas que se desagregan en hombres y mujeres.

Tabla 17.

Ingreso y egreso de diferentes generaciones de alumnos de la UTM a nivel licenciatura que se imparte en la modalidad presencial, desagregado por género.

Generación	Total Ingreso	Hombres	Mujeres	Total Egreso	Hombres	Mujeres
Oct. 2010 a Jul. 2015	338	228	110	32	13	19
Oct. 2011 a Jul. 2016	355	228	127	71	44	27
Oct. 2012 a Jul. 2017	358	227	131	98	51	47
Oct. 2013 a Jul. 2018	393	251	142	112	63	49
Oct. 2014 a Jul. 2019	410	257	153	127	61	66

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Servicios Escolares de la UTM (2019).

En la generación oct. 2010 a jul. 2015 el ingreso de candidatos a la UTM en cualquiera de sus programas de nivel licenciatura fue de 338, de los cuales 228 fueron hombres y 110 mujeres. Para la generación referida, los egresados de ese nivel educativo fueron 32, 13 hombres y 19 mujeres. Se observa la existencia de una drástica deserción escolar en cuanto al género femenino del 82.7%.

La generación perteneciente al período oct. 2011 a jul. 2016 muestra que el número de aspirantes que ingresaron a cualquiera de los programas de licenciatura que ofertaba la UTM fue de 355, de los cuales ingresaron 228 hombres y 127 mujeres. Los egresados totales fueron 71, de estos 44 fueron hombres y 27 fueron mujeres. En esta generación también se percibe un leve incremento en el número de mujeres egresadas, sin embargo, persiste una alta deserción de alumnas, 78.7%.

La generación del periodo oct. 2012 a jul. 2017 muestra que los jóvenes que ingresaron a la UTM fueron 358, dónde 227 fueron hombres y 131 mujeres. Para la misma generación, el número de egresados fue de 98, de estos 51 fueron varones y 47 fueron mujeres. En esta generación se observa que la tendencia a la deserción continúa siendo inquietante, pero en un porcentaje menor al de generaciones anteriores: 64.1%.

Continuando con el análisis de la tabla 17, la generación de oct. 2013 - jul. 2018 tuvo un número total de aspirantes que ingresaron a la UTM de 393, de estos 251 fueron hombres y 142 fueron mujeres. La misma generación tuvo un total de 112 alumnos egresados, de estos 63 fueron hombres y 49 fueron mujeres. En esta generación se advierte que la deserción de mujeres incrementó levemente, 1.4%, respecto de la generación anterior.

Finalmente, en la generación oct. 2014 a jul. 2019 ingresaron un total de 410 aspirantes de los cuales 257 fueron hombres y 153 fueron mujeres. El número de egresados total fue de 127, con una proporción de 61 hombres y 66 mujeres. En esta generación se percibe que el porcentaje de mujeres en deserción fue de 43%, un número relativamente satisfactorio en relación a generaciones anteriores.

El análisis de estas cinco últimas generaciones apunta a que existe una constante al número de deserción de estudiantes mujeres que en proporción promedio es más del 50%, pero en última generación la deserción disminuyó considerablemente.

Personal administrativo

1. Demográfica

Los cargos o puestos que ostenta el personal administrativo de la UTM se dividen en: Administrativos, Operativos, Jefes de Departamento y Jefes de Área. La estadística que se tiene para los cargos de estas áreas que se muestran en la tabla 18 indica que la población total de administrativos es de 82 para 2019. Con una segmentación de 54 hombres y 28 mujeres. El total de personal operativo es de 174, que se dividen en 76 hombres y 98 mujeres.

La cantidad total de Jefes de Departamentos es de 12, y es el único puesto que tiene un equilibrio en cuanto al número de hombres y mujeres con 6 cada uno. Los Jefes de Área tienen una totalidad de 16 elementos con una proporción considerablemente masculina, 13, mientras que las mujeres en este puesto son solo 3.

Tabla 10.

Demografía del personal administrativo

Cargos o puestos	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Administrativos	54	19	28	10	82
Operativos	76	27	98	34	174
Jefes de Departamento	6	2	6	2	12
Jefes de Área	13	5	3	1	16
Total	149	53	135	47	284

Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Recursos Humanos de la UTM (2019).

Finalmente, los indicadores sobre la clasificación de Administrativos, Operativos, Jefes de Departamento y Jefes de Área, por edad, género y edad, grupos de edad por actividad, así como la relación hombre/mujer por área de trabajo e ingreso salarial no fueron posible de generar debido a que la Vicerrectoría Administrativa y el Departamento de Recursos Humanos no proporcionó la información solicitada para poder generar los indicadores y tablas correspondientes.

Resultados del diagnóstico institucional en cuanto a la igualdad y equidad de género

A partir de la estadística descriptiva presentada arriba y la aplicación de una entrevista estructurada con una serie de preguntas formuladas a los responsables de los Departamento de Recursos Humanos, Servicios Escolares, algunos Jefes y Jefas de carrera y de Institutos de la UTM, se visibilizan aquellas problemáticas y rezagos detectadas sobre esta asimetrías en la relaciones de género y de las condiciones de la comunidad de mujeres de la universidad, misma que pueden ser atendidas a corto y mediano plazo mediante con un **Plan de capacitación** y otras problemáticas medidas que corresponden a la aplicación de **políticas transversalización** a mediano y largo plazo, mecanismos que permitan promover una cultura de la equidad e igualdad de género, por lo que este diagnóstico señala:

I. Problemáticas detectadas que pueden ser atendidas mediante un plan de capacitación en torno a la igualdad de género en la institución.

- Los y las estudiantes en general desconocen las diferentes formas de violencia de género que existen.
- Los y las estudiantes desconocen lo que son los micro-machismos.
- Los y las estudiantes desconocen cómo lidiar con la violencia hacia la mujer.
- Los estudiantes, docentes y administrativos desconocen los procedimientos y rutas de a quién dirigirse y cómo hacer una denuncia en casos de acoso, hostigamiento y abuso sexual.
- Se desconoce la existencia de un protocolo de actuación para aquellos casos de racismo, xenofobia, acoso, hostigamiento y abuso sexual.
- No existe la prevención y atención ante los casos de violencia de género y violencia contra la mujer en todas sus manifestaciones.
- No existen instrumentos que demuestren los valores, fines y principios que orienten una cultura de igualdad y equidad de género entre los estudiantes.
- No se han organizado en los últimos ocho años talleres, cursos, conferencias relacionadas a la sensibilización de algunos de los temas relativos a conocer las formas de Violencia de Género.
- No existe un plan anual de capacitación donde estén incluidos temas de igualdad, equidad de género, formas de violencia de género u otros destinados a estudiantes de la institución.
- La institución no se vincula con fechas o eventos externos relacionados con la igualdad de hombres y mujeres.
- Existen obstáculos y resistencias invisibles al interior de la universidad sobre temas relacionados a la violencia e inequidades de género que se manifiestan a través de la inflexibilidad, compatibilidad de los horarios y actividades académicas.
- Existen escasos productos, como: guías, manuales o materiales producidos por la institución relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres, la equidad de género o temas relacionados al respeto de los derechos humanos para los estudiantes.
- No existen redes internas y externas virtuales de conocimiento temático sobre la violencia de género.

II. Problemáticas detectadas que requieren una atención a través de un proyecto de políticas transversales de equidad de género.

- No existen políticas y antecedentes en la institución que se hayan implementado: talleres o cursos sobre acoso y hostigamiento sexual dirigidos a estudiantes, docentes y administrativos.
- No existe en la institución alguna instancia u oficina en la cual se pueda hacer la denuncia en casos de acoso, hostigamiento y abusos sexuales.
- Desde el nivel gerencial, no existe la facilidad de tiempos y permisos para la asistencia a eventos, capacitaciones y acompañamientos a eventos relacionados con la equidad de género e igualdad de hombres y mujeres.
- No existe en la institución un área de investigación especializada o cátedra relacionada a los estudios de género en la cual puedan participar los estudiantes.
- No existe algún criterio o mecanismo de equidad de género para la contratación del personal académico.
- Los puestos de trabajo están asignados de forma tradicional sin la observancia de la paridad de género, por ejemplo: choferes o jardineros, exclusivos para varones;

- secretaria, asistente o personal de limpieza asignados a mujeres.
- Las jefaturas de carrera y direcciones de instituto carecen de paridad de género.
 - No existe una política para llevar un control de las contrataciones que permitan comprobar si se hacen de manera equitativa y para qué tipo de puestos.
 - No se cuentan con políticas de paternidad y maternidad adicionales a las que contempla la *Ley Federal de Trabajo* en el Artículo 132.
 - No se tienen políticas de flexibilidad laboral con el fin de conciliar la vida personal y la vida profesional.
 - La organización institucional no permite la armonía entre las obligaciones laborales con las personales o familiares.
 - No existen políticas y acciones de equilibrio de género en la institución buscando la paridad ante despidos, renunciaciones o ajustes de la estructura del personal.
 - No existe algún criterio o mecanismo que ayude al ingreso de las aspirantes a cursar un programa académico de la institución (acciones afirmativas).
 - La institución no cuenta con algún tipo de estrategias para ofrecer a la población femenina la oferta educativa con la que cuenta.
 - Existen carreras o programas educativos donde se concentra un mayor número de hombres que de mujeres porque no existen políticas y acciones de equilibrio de género entre el estudiantado de la institución con el fin de alcanzar la paridad.
 - No existe una política y/o acciones que permitan comprobar si se hace de manera equitativa y eficiente la erradicación del estigma de género de las carreras o programas educativos como exclusivos de los varones.
 - No se cuenta con mecanismos y apoyos de paternidad y maternidad para los estudiantes de la institución.
 - No se tienen políticas de flexibilidad académica con el fin de conciliar la vida personal y la vida estudiantil de los alumnos y alumnas.
 - No se cuenta con criterios y reglas claras para dar oportunidades a los estudiantes para ser acreedores a otro tipo de beneficios como médico-maternales, becas adicionales, entre otros.
 - No se realiza el seguimiento de factores y causas de rezago, deserción y abandono educativo de las mujeres.
 - Muchas de las preguntas realizadas a los y las responsables que integran las distintas áreas de la UTM no fueron respondidas porque no se contaba con la información, era desconocida o estaba bajo reserva.

Anexos

Anexo 1. Cuestionario A

- ¿Existe algún criterio o mecanismo que ayude al ingreso de las aspirantes a cursar un programa académico de la institución (acciones afirmativas)?
- ¿Qué tipo de estrategias promocionales utiliza la institución para ofrecer a la población femenina la oferta educativa con la que cuenta?
- ¿Cuáles son generalmente las carreras o programas educativos donde se concentra el mayor número de varones y el de mujeres?
- ¿Existe una política y/o acciones que permitan comprobar si se hace de manera equitativa y eficiente la erradicación del estigma de género de las carreras o programas educativos como exclusivos de los varones?

- ¿Existe una política y/o acciones que permitan comprobar si se hace de manera equitativa y eficiente la erradicación del estigma de género de las carreras o programas educativos como exclusivos de los varones?
- ¿Se cuentan con mecanismos y apoyos de paternidad y maternidad para los estudiantes de la institución?
- Se tienen políticas de flexibilidad académica con el fin de conciliar la vida personal y la vida estudiantil de los alumnos y las alumnas. ¿Cómo se lleva a cabo?
- ¿Se cuenta con criterios y reglas claras para dar oportunidades a los estudiantes para ser acreedores a otro tipo de beneficios como médico-maternales, becas adicionales, entre otros?
- ¿Ante el rezago, deserción y abandono educativo de las mujeres se lleva una estadística de los motivos?
- ¿En los casos anteriores qué hace la institución como elemento preventivo para que deserten y/o abandonen la escuela las mujeres?
- ¿Existen políticas y acciones de equilibrio de género entre el estudiantado de la institución en la búsqueda de paridad?

Anexo 2: Cuestionario B

- ¿Existen políticas y antecedentes en la institución de que haya implementado talleres o cursos sobre acoso y hostigamiento sexual en la institución dirigidas a estudiantes varones y mujeres?
- ¿Existe en la institución alguna instancia/oficina en la cual se pueda hacer la denuncia en casos de acoso, hostigamiento y abusos sexuales?
- Los estudiantes de la institución conocen los procedimientos y rutas de a quién dirigirse y cómo hacer una denuncia en casos de acoso, hostigamiento y abusos sexuales.
- La instancia encargada de recibir y tratar denuncias para hacer una denuncia por parte de los estudiantes en casos de acoso, hostigamiento y abusos sexuales, lo hace bajo protocolos Nom-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres.
- ¿Cuáles son los criterios para la prevención y atención de los servicios que ofrece la institución ante los casos de violencia de género, violencia contra la mujer en todas sus manifestaciones?
- ¿Hay instrumentos que demuestren los valores, fines y principios que orientan una cultura de igualdad y equidad de género entre los estudiantes?
- ¿La institución ha realizado en los últimos cinco años talleres, cursos, conferencias relacionadas a la sensibilización de algunos de los temas relativos a conocer las formas de Violencia de Género?
- Mencione el número total de estudiantes capacitados sobre estos temas en los últimos 5 años.
- Existe un plan anual de trabajo donde están incluidos temas de igualdad, equidad de género, formas de violencia de género u otros destinados a estudiantes de la institución.
- Desde el nivel institucional, cómo y en qué momentos se vincula con fechas o eventos externos relacionados con la igualdad de hombres y mujeres.
- Desde el nivel gerencial existe la facilidad de tiempos y permisos para la asistencia a eventos, capacitaciones y acompañamientos a eventos relacionados con la equidad de género e igualdad de hombres y mujeres.
- Cuántas estudiantes han asistido a estas capacitaciones y, concretamente, a las de Género externas, y si acuden por igual, mujeres y hombres en los últimos 5 años.
- Mencione cuáles son los obstáculos o resistencias invisibles al tema o por inflexibilidad

- de la compatibilidad de horarios y actividades académicas.
- Existen guías, manuales o materiales producidos por la institución relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres, la equidad de género o temas relacionados con el respeto de los derechos humanos para los estudiantes.
- ¿Existen redes internas y externas virtuales de conocimiento temático sobre el tema por el personal académico de estudiantes?
- ¿Existe en la institución un área o cátedra relacionada a los estudios de género en la cual puedan participar los estudiantes?

Anexo 3: Cuestionario C

- Edad máxima, mínima, promedio y moda del personal administrativo, hombres y mujeres.
- Grupos de edad del personal administrativo, hombres y mujeres.
- Número total y porcentaje del personal administrativo, casados o que viven en unión libre.
- Número total y porcentaje del personal administrativo mujeres con hijos o hijas.
- Número del personal administrativo, hombres y mujeres inscritos por áreas de trabajo.
- Relacionar la variable hombre/mujer por área de trabajo, por grupos de edad.
- Relación de la variable hombre/mujer del personal administrativo por área de trabajo e ingreso salarial.

Anexo 4: Cuestionario D

- Relacionar la variable hombre/mujer por categorías salariales.
- Relacionar dos variables (sexo y puestos) por grupos de edad.
- Número de hombres y mujeres contratados en el último año.
- Relación de las variables Categorías y Salarios hombres vs mujeres.

Anexo 5: Cuestionario E

- ¿Existe algún criterio o mecanismo de equidad de género para la contratación del personal académico?
- Qué puestos son generalmente masculinos (por ejemplo, motorista o personal de campo) o femeninos (por ejemplo, secretaria, asistente o personal de limpieza), grado de segregación
- ¿Existe una política para llevar un control de las contrataciones que permitan comprobar si se hacen de manera equitativa y para qué tipo de puestos?
- ¿Se cuentan con políticas de paternidad y maternidad?
- Existen políticas por parte del Departamento de Recursos Humanos en lo referente a paternidad y maternidad relativas a prestaciones, permisos, apoyos médicos adicionales, etcétera.
- Se cuenta con mecanismos que beneficien a todo el personal o sólo para un tipo de contrato en cuestiones de paternidad.
- Se tienen políticas de flexibilidad laboral con el fin de conciliar la vida personal y la vida profesional. Cómo se lleva a cabo.
- ¿La organización facilita las obligaciones laborales con las personales o familiares?
- ¿Ante despidos, renuncias o ajustes de la estructura del personal existen políticas y acciones de equilibrio de género en la institución buscando la paridad?

Anexo 6: Cuestionario F

- ¿Existen políticas y antecedentes en la institución de la implementación de talleres o cursos sobre acoso y hostigamiento sexual en el trabajo?
- Existe en la institución alguna instancia/oficina a la cual se pueda dirigir para hacer una denuncia en casos de acoso, hostigamiento y abusos sexuales.
- Existen en la institución procedimientos y rutas de a quién dirigirse y cómo hacer una denuncia en casos de acoso, hostigamiento y abusos sexuales.
- La instancia encargada de recibir y tratar denuncias para hacer una denuncia en casos de acoso, hostigamiento y abusos sexuales, extiende sus servicios a los familiares del personal académico que se vea violentado.
- ¿Hay instrumentos que demuestren los valores, fines y principios que orientan una cultura organizacional de igualdad y equidad de género para el personal académico de las distintas áreas de la institución?
- ¿La institución ha realizado en los últimos cinco años talleres, cursos, conferencias relacionadas a la sensibilización de algunos de los temas relativos a conocer las formas de Violencia de Género?
- Mencione el número de personal académico capacitado sobre estos temas en los últimos 5 años.
- Existe un plan anual de trabajo donde están incluidos temas de igualdad, equidad de género, formas de violencia de género u otros.
- Desde el nivel institucional, cómo y en qué momentos se vincula con fechas o eventos externos relacionados con la igualdad de hombres y mujeres.
- Desde el nivel gerencial existe la facilidad de tiempos y permisos para la asistencia a eventos, capacitaciones y acompañamientos a eventos relacionados con la equidad de género e igualdad de hombres y mujeres.
- Cuántas personas han asistido a estas capacitaciones y, concretamente, a las de género externas, y si acuden por igual, mujeres y hombres en los últimos 5 años.
- Mencione cuáles son los obstáculos o resistencia invisible al tema o por inflexibilidad de la compatibilidad de horarios y actividades laborales.
- Existen guías, manuales o materiales producidos por la institución relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres, la equidad de género o temas relacionados con el respeto de los derechos humanos.
- ¿Existen redes internas y externas virtuales de conocimiento temático sobre el tema por el personal académico?
- ¿En la institución educativa se favorece la creación y/o fortalecimiento de equipos de trabajo interinstitucionales de género en cuanto al número de integrantes y temas a desarrollar?
- ¿Existe en la institución un área o cátedra relacionada a los estudios de género?
- ¿Cómo esta área o cátedra establece los mecanismos de coordinación?

Bibliografía empleada

- Buquet Corleto, Ana y Cooper Jennifer (2010). *Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior*. México: UNAM-Inmujeres. Recuperado de <https://renies.cieg.unam.mx/index.php/sistema-de-indicadores-para-la-equidad-de-genero-en-instituciones-de-educacion-superior-julio-2010/>

- Comisión Económica para América Latina (CEPAL). 2000. El proceso de institucionalización del enfoque de género en el trabajo sustantivo de la CEPAL. *Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*, Lima, Perú, del 8 al 10 de febrero.
- INEGI (2016). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016*. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/>
- Instraw (2008). *The International Research and Training Institute for the Advancement of Women*, Glosario. Recuperado de <http://www.un-instraw.org/es>.
- Menacho Chiok, Luis. 2006. *Indicadores de género propuestos para proyectos sociales*. Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. Gobierno de Perú.
- UNESCO (1998). La educación superior en el siglo XXI. Visión y acción. *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior*. Tomo I. Informe Final. París. Recuperado de http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm