

La necesidad de incorporar la perspectiva de género en los nombramientos académicos de la Universidad de Guadalajara

ANA ISABEL RAMÍREZ QUINTANA¹

PEDRO TORRES SÁNCHEZ²

PAMELA ELIZABETH VICENCIO MADRIGAL³

THE NEED TO INCORPORATE THE PERSPECTIVE FOR GENDER ACADEMIC APPOINTMENTS AT THE UNIVERSITY OF GUADALAJARA

Las instituciones en nuestro país deben en lo general acatar lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra señala en su Artículo 1o.: “*En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte*”.

Asimismo, en el Artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917, se indica que “*El varón y la mujer son iguales ante la ley. ...*”

Es en este sentido, y en cuanto a la perspectiva de género, quienes firmamos este documento, consideramos que en la Universidad de Guadalajara (U de G) es necesario hacer el planteamiento reflexivo de qué tanto estamos a la vanguardia, qué tanto hemos avanzado en las adaptaciones que se requieren en el mundo globalizado donde México participa en políticas internacionales.

-
1. Profesora-Investigadora del Departamento de Ciencias Ambientales. Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias de la Universidad de Guadalajara. ana.ramirez@cucba.udg.mx
 2. Profesor-Investigador del Departamento de Desarrollo Rural Sustentable. Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias de la Universidad de Guadalajara. ptorres@cucba.udg.mx
 3. Estudiante de la carrera Licenciatura en Biología. CUCBA.UdeG.

En este documento se plantea la prioridad de revisar si en la U de G se han hecho cambios en la forma y el fondo de sus quehaceres con respecto a la perspectiva de género. Tal vez sí los ha habido, pero es necesario hacerlos más evidentes, explícitos. En razón a ello, se reconoce que existe una sentida y urgente necesidad de incorporar una acción concreta en cuanto a la perspectiva de género en los nombramientos del personal académico de nuestra Alma Mater. Se planteó la solicitud de que los nombramientos de los cargos de: Profesor-Investigador, Profesor-Docente, y Técnico-Académico, incluyan la opción de que, en el caso de las mujeres, cambie a: Profesora-Investigadora, Profesora-Docente, y Técnica-Académica.

El cambio que se señala será un gran paso hacia la inclusión de la perspectiva de género en las actividades cotidianas universitarias que debió ser atendido hace tiempo, que promueva valores de equidad, con paso firme y definitivo; dejar a las futuras generaciones un sendero que les permita ocuparse de otros pasos, así como la nuestra se sostiene en los hombros de los gigantes que nos antecedieron.

Numerosos son los documentos que soportan y amparan el hacer este planteamiento, pero basta con señalar que el Plan Nacional de Desarrollo vigente (2013 – 2018) señala un objetivo general: llevar a México a su máximo potencial. Incluye cinco metas nacionales, y tres estrategias transversales, donde, la tercera dice explícitamente: “*iii) Perspectiva de Género*”. (México, 2016) (México. PND, 2016)

En la Universidad de Guadalajara de nuestros tiempos, al 2016, las mujeres cuentan con una amplia gama de oportunidades. Hubo tiempos en que era mucho decir que hubieran entrado a las aulas, o a las filas de la academia. La cultura ha marcado la pauta, pero también aquellas mujeres que se atrevieron a romper esquemas. Hoy en día, aunque no es asunto resuelto, se reconoce que hemos avanzado grandes pasos. Ahora se trata de no dejar asignaturas pendientes a las futuras generaciones.

Este proyecto no es una idea aislada de una o dos personas. Tampoco por ser un tema de género es algo que compete sólo a las mujeres. Este es un asunto complejo que involucra tanto a mujeres como a hombres ya que es una palpable sensación en la comunidad del Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias (CUCBA) y está sustentada en los resultados de un trabajo de investigación que aquí se reporta: “**Acercamiento a un análisis situacional de la opinión del personal académico del CUCBA-U de G con respecto a la perspectiva de género con énfasis en los nombramientos**”, presentado en la XXVI Semana Nacional de la Investigación Científica, Tecnológica. CUCBA, noviembre de 2015, por Ana Isabel Ramírez Quintana, Pedro Torres Sánchez ambos profesores del CUCBA y la estudiante de Biología, Pamela Elizabeth Vicencio Madrigal.

En esta encuesta los datos indican que 68.84% de los miembros de la comunidad académica del CUCBA señalaron que los nombramientos “deberían cambiar”, mientras que 31.17% indicó que “deberían continuar como están”.

La pregunta se les planteó de la siguiente manera:

“Dada la situación de que los nombramientos son iguales tanto para mujeres como para hombres, en tu opinión:

Consideras que los nombramientos en el caso de las mujeres

- a) “deberían de cambiar”
- b) “deberían continuar como están”

En la vida cotidiana universitaria es común escuchar que cuando alguien de la academia o del estudiantado se dirige verbalmente a una mujer miembro de la comunidad académica, la expresión que se usa es: “profesora” o “maestra”. Sin embargo, esa realidad no se refleja en la relación que existe con el nombramiento que se expide a las mujeres. En otras palabras, se trata de que lo que ya es una realidad por cultura universitaria no sólo local, sino estatal, nacional y mundial, y de usos y costumbres, solamente llevarlo a la letra.

Es de reconocer que en nuestra realidad parece que es un asunto tan trivial, que hasta llega a parecer poco importante, señalar que en el personal académico de la U de G contamos con la contribución no sólo de profesores, sino que también de profesoras. No permanecer, como en un tiempo no muy lejano, en que las mujeres no eran bienvenidas o en el mejor de los casos invitadas, por razones culturales que han cambiado.

Hoy en día tenemos evidencias de que 67.9% de las mujeres académicas en el CUCBA han expresado que sí les parece importante que el nombramiento indique que se trata, efectivamente⁴, de una “Profesora-Investigadora” o “Profesora-Docente”, o una “Técnica-Académica” y así poder firmar oficialmente con esa calidad de género.

Como se señaló al principio, se trata de abrir una pequeña puerta que tal vez dé paso a otros temas que también requieren atención, tales como

1. La perspectiva de género en los títulos que se emiten en la Universidad de Guadalajara.
2. Romper con los “techos de cristal”⁴.
3. Atracción y retención de mujeres en las carreras denominadas “más bien masculinas”.
4. Fomentar los nuevos valores que se promueven en la cultura universitaria (Askew & Ros, 1991).

Hay que proceder congruentemente: si en las aulas estamos hablando y promoviendo en la juventud estudiosa la perspectiva de género en sus actividades cotidianas de la profesión que van a ejercer, no conveniente tener asuntos pendientes por resolver en nuestra casa de estudios.

4. Un techo invisible donde por razones de sexo, las mujeres no han tenido acceso a oportunidades de ocupar puestos directivos por razones de condiciones sociales, de género.

El estudio realizado

Con la visión de tener una perspectiva más amplia sobre el tema, en octubre del 2015 se realizó una encuesta para documentar lo que se piensa en el CUCBA a este respecto, motivo de este documento. Los resultados ya se presentaron en un foro científico en noviembre del 2016: la “**XXVI Semana Nacional de la Investigación Científica, Tecnológica**” que organiza la Coordinación de Investigación del Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias de la Universidad de Guadalajara.

En este proyecto se diseñó una encuesta con su cuestionario de una pregunta, y los asuntos demográficos. Para obtener la información real y actual, se contó con el invaluable apoyo de la Unidad de Personal del CUCBA y en base en ella, se diseñó la muestra.

Justificación

En la práctica del trabajo comunitario mucho se ha hablado del trabajo con perspectiva de género tanto en lo local como en lo internacional. La FAO cuenta con una larga documentación en el tema, tal es el caso del documento “Investigación del género y cambio climático en la agricultura y la seguridad alimentaria para el desarrollo”. Este documento es ampliamente usado en el mundo para el trabajo comunitario, y se ha utilizado en el aula para hacer que el estudiantado conozca el enfoque de género que deberán tener las carreras que se imparten en este Centro-CUCBA.

Objetivo

Conocer la situación actual de la opinión del personal académico con respecto a la perspectiva de género: caso concreto, los nombramientos.

La población

La población total del personal académico en el CUCBA-U de G a la fecha de octubre del 2015⁵ son un total de 397. La División que cuenta con la mayor población es Ciencias Biológicas con 195 (49.1%), seguida por la División de Ciencias Veterinarias con 103 (25.9%), y por la División de Ciencias Agronómicas con un total de 95 (23.9%); mientras que la Biblioteca cuenta con 4 personas (1.1%). (Ver Tabla 1).

Lo anterior representa una proporción 63% hombres / 37% mujeres (250h/147m). La División de Biología es la que más se acerca a un balance H/M con una proporción 55 H / 45 M; seguido por Veterinaria con 65 H/35 M, y Agronomía con 78 H / 22 M. (Ver Tabla 2).

5. Información proporcionada en octubre 2015 por la Unidad de Personal del CUCBA.

Tabla 1

Distribución por sexos del profesorado de carrera de tiempo completo y medio tiempo en el CUCBA-UdeG (Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias de la Universidad de Guadalajara a octubre de 2015)*

DIVISIONES	DEPARTAMENTOS EN EL CUCBA	TOTAL DEL PERSONAL	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES	CUCBA Tot Porcentaje de personal por Depto.	Proporción hombres/mujeres por Departamentos		Proporción hombres/mujeres por División		81 cuestionarios (%Tot Depto*81)/100	MUESTRA	
						HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES		HOMBRES	MUJERES
Bibliotecas	Bibliotecas	4	2	2	1.0	50	50	50	50	1	1	
División Biología	Biología Celular y Molecular	36	15	21	9.1	42	58	55	45	7	3	4
	Botánica y Zool	55	35	20	13.9	64	36			11	7	4
	Ciencias Amb	79	43	36	19.9	54	46			16	9	7
	Ecología	25	14	11	6.3	56	44			5	3	2
TOTAL BIOLOGÍA		195	107	88	49.1							
División Agronomía	Desarrollo Rural Sust	27	22	5	6.8	81	19	78	22	6	4	2
	Producción Forestal	16	11	5	4.0	69	31			3	2	1
	Prod. Agrícola	52	41	11	13.1	79	21			11	9	2
TOTAL AGRONOMÍA		95	41	21	23.9							
División Veterinaria	Medicina Vet	46	31	15	11.6	67	33	65	35	9	6	3
	Prod. Animal.	29	25	4	7.3	86	14			6	5	1
	Salud Pública	28	11	17	7.1	39	61			6	2	4
TOTAL VETERINARIA		103	67	36	25.9							
Total general		397	250	147	100.0	63	37			81	51	30

*Fuente: Unidad de Personal. CUCBA-U de G.

Creación Propia. Octubre 2015. Ana Isabel Ramírez Quintana y Pedro Torres Sánchez.

Tabla 2

Relación en porcentaje del personal de sexo masculino y femenino por División

<i>División Académica</i>	<i>Porcentaje hombres</i>	<i>Porcentaje mujeres</i>
Ciencias Biológicas y Ciencias Ambientales	55	45
Ciencias Veterinarias	65	35
Ciencias Agronómicas	78	22

La muestra

Para una población de 397 miembros del profesorado en el CUCBA, quienes se espera que estén homogéneamente repartidos en la característica en la cual se tiene interés (opinión sobre “cambio/no cambio” en los nombramientos en caso de mujeres) se requieren 81 cuestionarios completados y utilizables, lo cual permite contar con 95 por ciento de nivel de confianza y que las estimaciones no tengan un error de muestreo no mayor que +/- 10 diez por ciento. Dentro de la muestra, las 81 personas seleccionadas al azar, cuidada la proporción hombre/mujer por departamento, se le

pidió a la Unidad de Personal que en ese contexto nos proporcionara los nombres de los integrantes de la muestra, distribuidos por División.

La muestra presenta una proporción de nombramientos “Profesor-Docente” 34.6%; “Profesor-Investigador” 59.3%, y “Técnico Académico” 6.2%. (Ver Tabla No. 3).

Tabla 3

Nombramientos que sustentan los miembros de la muestra

Distribución de la muestra por nombramientos		
Nombramiento actual	Frecuencia	%
Profesor-Docente	28	34.6
Profesor-Investigador	48	59.3
Técnico-Académico	5	6.2
Total	81	100.0

Los y las colegas entrevistadas reportaron pertenecer al grupo del rango de edad en bloques de 10 años iniciando de 21-30, hasta el 71-80. El grupo con mayor población es del 51 a 60 años con el 59.3% (Ver Tabla No. 4 y Gráfica 1).

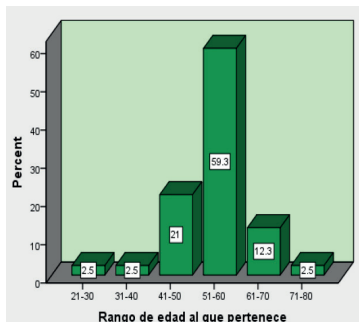
Tabla 4

Rango de edad al que pertenece la persona entrevistada

Rango de edad	Frecuencia	Porcentaje %
21-30	2	2.5
31-40	2	2.5
41-50	17	21.0
51-60	48	59.3
61-70	10	12.3
71-80	2	2.5
Total	81	100.0

Gráfica 1

Rango de edad al que pertenecen los miembros de la muestra

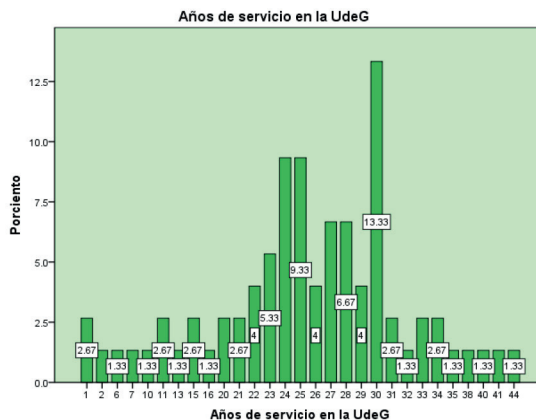


En lo que respecta a los años de servicio en la Institución, de las personas entrevistadas, el grupo más amplio es de quienes tienen de 11 a 30 años activos 70.4%, seguido por 14.8% que tiene de 31 a 44 años de servicio (Ver Tabla 5 y Gráfica 2).

Tabla 5
Grupo de años de servicio en la U. de G.

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje Válido</i>
De 1 a 10 años de servicio	6	8.0
De 11 a 30 años de servicio	57	76.0
De 31 a 44 años de Servicio	12	16.0
Total	75	100.0
No aplica	6	
Total	81	

Gráfica 2
Años de servicio que reportaron los miembros de la muestra



Las entrevistas

Con el fin de realizar las entrevistas, la muestra se distribuyó a partes iguales entre los dos miembros del equipo del proyecto, (dejando a la compañera estudiante de apoyo para los trabajos de gabinete), la mitad de las entrevistas fueron realizadas por una mujer (profesora), y la otra mitad por un hombre (profesor) para evitar que las entrevistas tuvieran alguna inclinación lo cual nos previene del “efecto del entrevistador”. Las entrevistas se realizaron en el espacio de trabajo y dentro del horario de trabajo, y la mayoría fueron realizadas cara-a-cara, sólo seis entrevistas se realizaron vía telefónica por tratarse de personal que no se encuentra en el campus principal ubicado en el predio de Las Agujas en el municipio de Zapopan.

Hubo entrevistas que duraron justo lo estimado como mínimo necesario, es decir tres minutos aproximadamente. Lo más interesante de este proceso es que en el grueso de las entrevistas se dieron conversaciones por demás informativas de profesores/as que realmente tiene mucho que aportar a este tema. Algunas entrevistas llegaron a durar hasta 90 minutos; salieron en la discusión temas del espacio familiar, profesional, experiencias propias, ajenas, reflexiones legislativas, del pasado y del futuro. Muchas ideas quedan por concretar y están en el imaginario de la comunidad académica del CUCBA.

Se hace explícito el reconocimiento a quienes participaron en las entrevistas, contestaron las preguntas y ofrecieron a manera de entrevista de profundidad sus conocimientos y opiniones.

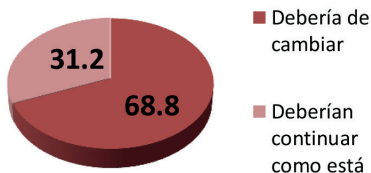
Análisis de datos

Fueron entrevistados 51 hombres y 30 mujeres con lo que se mantiene la relación hombre/mujer del CUCBA 63/37. La respuesta en general de la población indica que 68.8% contesta “Debería cambiar”, y 31.2% “Debería continuar como está” (Ver Tabla 6 y Gráfica 3).

Tabla 6
Respuesta general Cambio vs Continuar

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje Válido
Debería de cambiar	53	68.8
Deberían continuar como está	24	31.2
Total	77	100.0
No Aplica	4	
Total	81	

Gráfica 3
Respuesta general a Cambio vs Continuar



El grupo del CUCBA separado en grupos por la División a la que pertenecen las personas entrevistadas, Biología es la División que señala mayor proporción con 31.17%, seguida por Agronomía con 19.48, y Veterinaria (18.18%) (Ver Tabla 7, Gráfica 4).

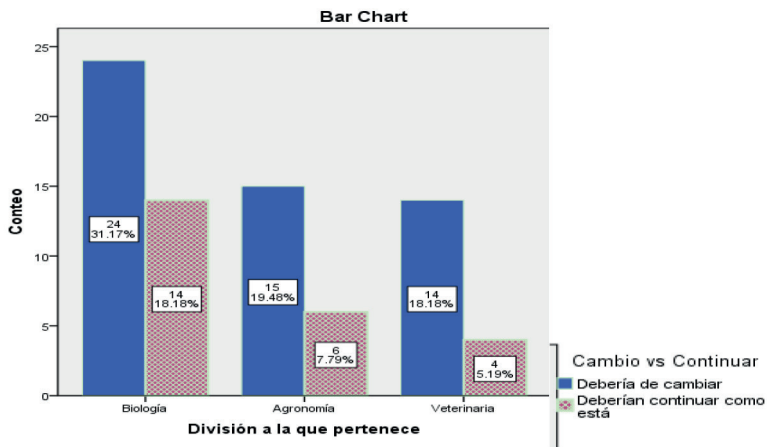
Tabla 7

División a la que pertenecen las personas entrevistadas y la respuesta al Cambio vs Continuar / Cruce de Variables*

<i>División a la que pertenece</i>	<i>Cambio vs Continuar</i>				<i>Total</i>
	<i>Debería de cambiar N %</i>		<i>Deberían continuar como está N %</i>		
Biología	24	31	14	18	38
Agronomía	15	19	6	8	21
Veterinaria	14	18	4	5	18
Total	53	69	24	31	77

Gráfica 4

División a la que pertenecen las personas entrevistadas y la respuesta a Cambio vs Continuar / Cruce de Variables*



Dividido el grupo del CUCBA en grupos por sexo, los porcentajes son similares: **“Debería de cambiar”** es la respuesta del grupo del sexo masculino con 69.4% y el 67.9% para el grupo del sexo femenino (Ver Tabla 8). En tanto la intención de que **“Deberían continuar como está”** es la respuesta del grupo del sexo masculino con 30.6% y el 32.1% para el grupo del sexo femenino (Ver Tabla 8)

Tabla 8
Cambio vs Continuar Hombre / Mujer / Cruce de Variables*

				<i>Total</i>	
		<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>		
Cambio vs Continuar	Debería de cambiar	Recuento	34	19	53
		% dentro de Cambio vs Continuar	64.2%	35.8%	100.0%
		% dentro de Hombre / Mujer	69.4%	67.9%	68.8%
		% del Total	44.2%	24.7%	68.8%
	Deberían continuar como está	Recuento	15	9	24
		% dentro de Cambio vs Continuar	62.5%	37.5%	100.0%
		% dentro de Hombre / Mujer	30.6%	32.1%	31.2%
		% del Total	19.5%	11.7%	31.2%
Total	Recuento	49	28	77	
	% dentro de Cambio vs Continuar	63.6%	36.4%	100.0%	
	% dentro de Hombre / Mujer	100.0%	100.0%	100.0%	
	% del Total	63.6%	36.4%	100.0%	

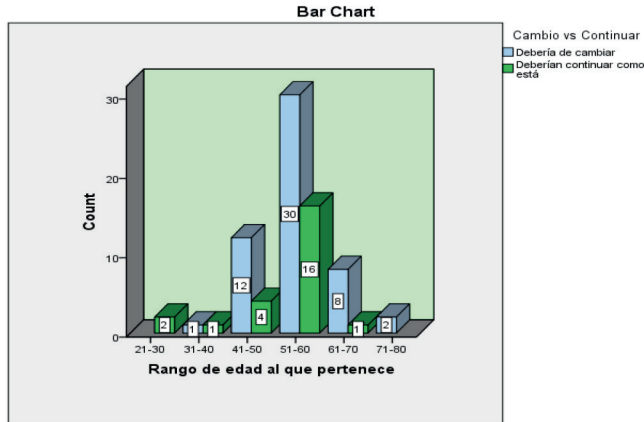
Para los dos grupos por sexo y divididos por respuesta, se tiene que 44.16% (N=34) de los miembros del sexo masculino indica que “Debería de cambiar” y del grupo del sexo femenino 24.68%. Para la respuesta “Deberían continuar como está” se tiene 19.49% (N=15) del sexo masculino y 11.69% para el sexo femenino (Ver Tabla 8).

Dividido el grupo del CUCBA en grupos por edad, las respuestas señalan una tendencia de modo que los grupos de rango de edad más alto tienen mayor proporción de respuestas de “Debería de cambiar”. (Ver Tabla 9 y Gráfica 5).

Tabla 9
Rango de edad al que pertenece y la opinión
*Cambio vs Continuar / Cruce de Variables

<i>Rango de edad al que pertenece</i>	<i>Cambio vs Continuar</i>		<i>Total</i>
	<i>Debería de cambiar</i>	<i>Deberían continuar como está</i>	
21-30	0	2	2
31-40	1	1	2
41-50	12	4	16
51-60	30	16	46
61-70	8	1	9
71-80	2	0	2
Total	Recuento	24	77

Gráfica 5
Rango de edad al que pertenece
* Cambio vs Continuar / Cruce de Variables



Para efectos ilustrativos, también se presentan las opiniones a manera de “comentarios” que se registraron en forma cualitativa y que fueron seleccionados en forma aleatoria (Tabla 10).

Tabla 10
Opiniones emitidas en los comentarios de la encuesta

1	No me ha molestado, podrían ser que a otros sí, es un punto de importancia.
2	Aportación de experiencia sobre machismo promovido por mujeres en el lugar de trabajo.
3	Obviamente debería cambiar estamos atrasados. Es algo que le falta a la Universidad. Buena iniciativa.
4	En el Tec de Monterrey, en todo el sistema, desde 1980 todos los títulos salen con el género al que pertenece la persona, como ingeniero o ingeniera.
5	La Razón de mi respuesta es porque la lengua española no tiene contemplado el femenino en los títulos académicos. sin embargo estoy de acuerdo en que se debe de dar ese cambio o al menos que sea opcional para la mujer que desee que se le nombre su título o nombramiento como femenino.
6	Claro que debería cambiar.
7	Se debe fomentar la participación de mujeres tanto para ocupar cargos como investigadora así como para puestos administrativos.
8	Pues creo que tiene el mismo valor sólo sería jugar con lo sexos.
9	Pues sí, a mí sí me gustaría (el cambio).
10	Como maestro, del género masculino, pienso no soy la persona idónea para contestar. Deberían ser las mujeres (quienes opinen) pues es su nombramiento.
11	Porqué no metemos tanto en problemas de decir. Si yo fuera mujer mi preferencia sería cambiarle. No lo veo como mujer, para mí me da igual.

12	Es necesario que las profesoras universitarias sean conscientes de su género.
13	Aunque actualmente ya se considera más (el tema de inclusión de mujeres en la vida laboral) aún hay diferencias, hay sesgos para hombres y mujeres en actividades. Incluso por ejemplo aquí sencillamente para la distribución de áreas (salones). Esto sí revela todavía la diferencia entre hombre y mujer.
14	No he escuchado de que haya necesidad. Quien diga que hay que cambiarlo está en su derecho.
15	Nunca había pensado en ello, uno mismo realmente no lo reflexiona hasta que llega el momento y ves: pues mi nombramiento, bueno pues yo soy mujer, pero profesora-investigadora. Literalmente no lo dice, si pongo la “a” pues sí yo sé a qué se refiere. Pero si lo pongo como dice mi nombramiento, lo pongo, pero cuando es algo superficial no quiero incurrir en una falta o algo impropio. Si cambiara, sería apropiado que se modificara.
16	Porque gramaticalmente es correcto como está.
17	No promovería esta dinámica, pero si hay interesadas lo apoyaría.

Conclusiones

Existen tanto la inquietud como los datos que sustentan la idea y sugerencia de que las autoridades deben modificar los nombramientos del personal académico en la institución, de acuerdo al género.

Por lo que se recomienda pasar a lo que sigue, que consiste en dar un paso más de un análisis situacional a la pronta investigación-acción para concretizar el cambio identificado como una necesidad, y predicar con el ejemplo.

Epilogo

En el 2016; para el caso del CUCBA, aún hay colegas preguntando “¿Cuál es la relevancia?”. Pero, afortunadamente, también hay cada vez más personas que nos preguntan “¿Cómo vamos con la propuesta?”.

Referencias

- Askew, S. & Ross, C. (1991) Los chicos no loran; El sexismo en educación. Paidós Educador. España.
- Arnot, M & Fennell, S. (2008) (Re)visiting Education and development agendas. Contemporary gender research. En: “Gender Education and Equality in a Global Context: conceptual frameworks and policy perspectives.” Edited by Shailaja Fennell and Madeleine Arnot. Routledge Taylor & Francis Group. London and NY.
- México.(2016) Plan Nacional de Desarrollo. Gobierno de la República. Plan Nacional de Desarrollo 2013 – 2018. Consultada el 27 de enero 2016.
- México. (2016) CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Última reforma publicada DOF 27-01-2016. Consultada el 27 de enero 2016. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>