



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL**  
**UNIDAD AJUSCO**

Secretaría Académica  
Coordinación de Posgrado  
Especialización de Género en Educación

## **ANÁLISIS DE LOS AVANCES EN IGUALDAD DE GÉNERO DE LA UPN-AJUSCO**

Trabajo recepcional  
que para obtener el diploma de  
Especialización de Género en Educación  
presenta:

**ILSE DANIELA MARTÍNEZ RODRÍGUEZ**

Tutor  
Dr. Jorge García Villanueva

Lectoras:  
Dra. Acacia Toriz Pérez  
Mtra. Claudia Ivonne Hernández Ramírez

Ciudad de México, A 9 De Octubre de 2023.



**APROBACIÓN DEL TRABAJO DE ESPECIALIZACIÓN  
PARA LA OBTENCIÓN DEL DIPLOMA**

**LIC. ROBERTO CARLOS MARTÍNEZ MEDINA  
SUBDIRECTOR DE SERVICIOS ESCOLARES  
PRESENTE**

La alumna **ILSE DANIELA MARTÍNEZ RODRÍGUEZ** asesorada por el **Dr. Jorge García Villanueva** presentó el Trabajo Recepcional titulado "**Análisis de avances en igualdad de género de la UPN-Ajusco**" para la obtención del Diploma, por lo que solicitamos a usted gire sus apreciables instrucciones para la expedición del mismo.

El Trabajo Recepcional fue aprobado por el jurado formado por el asesor y dos lectoras:

<b>Jurado</b>	<b>Nombre</b>	<b>Firma</b>
Asesor	Jorge García Villanueva	
Lectora	Acacia Toríz Pérez	
Lectora	Claudia Ivonne Hernández Ramírez	

Sin otro particular,

**Atentamente  
"Educar para Transformar"**

**Miguel Ángel Vertíz Galván  
Coordinador de Posgrado**

## Índice

Resumen .....	5
1. Introducción .....	6
2. Referentes teóricos y conceptuales .....	8
2.2 Marco contextual .....	8
2.3 Género y desigualdad .....	13
2.4 Violencia de género en las IES.....	14
2.5 Currículo .....	16
2.6 División sexual del trabajo e impacto en las trayectorias.....	17
2.7 Marcos normativos .....	19
3. Método .....	20
3.1 Planteamiento del problema .....	21
3.2 Justificación.....	24
3.3 Pregunta de investigación.....	26
3.4 Objetivo general .....	26
3.5 Objetivos particulares .....	26
3.6 Tipo de estudio .....	27
3.7 Categorías conceptuales y operacionales .....	28
3.8 Criterios para la selección de documentos institucionales y participantes.....	29
3.9 Instrumentos y aparatos .....	31
3.10 Procedimiento y consideraciones éticas .....	31
4. Resultados .....	33
4.1 Cultura de institucional de género .....	33

4.2 Lenguaje androcéntrico y sexista .....	38
4.3 Doble anclaje de la PG .....	39
5. Discusiones .....	45
5.1 Cultura institucional de género.....	46
5.2 Lenguaje androcéntrico y sexista .....	49
5.3 Doble anclaje de la perspectiva de género.....	50
6. Conclusiones .....	53
Referencias .....	57
Anexos.....	64

## **Tablas**

Tabla 1. Categorías conceptuales y operacionales.....	28
Tabla 2. Cultura institucional de género en los documentos institucionales.....	33
Tabla 3. Lenguaje androcéntrico y sexista.....	38

## **Resumen**

El proyecto de investigación que se presenta tiene como propósito analizar los avances en igualdad de género de la UPN-Ajusco a través de la cultura material de la institución y de las percepciones del personal que realiza acciones de género. Este análisis se construye con enfoque cualitativo y feminista. A través de la técnica del análisis de contenido se seleccionan las categorías: cultura institucional de género, lenguaje androcéntrico y sexista y doble anclaje de la perspectiva de género para representar el contenido de seis documentos institucionales y de tres entrevistas a personas dedicadas a actividades con perspectiva de género.

Del análisis se sostiene que la educación superior en nuestra sociedad sigue organizándose en torno al género. En la cultura institucional se observan claros cambios sobre la importancia de introducir una cultura de mayor igualdad en los documentos institucionales, sin embargo, el patriarcado continúa manifestándose para quienes buscan realizar acciones transformadoras. Se muestra cómo está cambiando el uso del lenguaje androcéntrico y sexista hacia un lenguaje más incluyente, demostrando que es posible comunicar desde la pluralidad. Mientras que el doble anclaje de la perspectiva de género se observa como un proceso con dos momentos que se relaciona con que las problemáticas que viven las mujeres enfrenten resistencias para ser tomadas como asuntos políticos que necesitan cambios estructurales.

Palabras clave: Igualdad de género, Instituto de enseñanza superior, Análisis cualitativo, Documento, Personal educativo

## **1. Introducción**

El propósito de este trabajo es presentar una investigación sobre algunas de las problemáticas en torno a las relaciones de género en las Instituciones de Educación Superior (IES), como espacios que de origen excluyeron a las mujeres, pero que a lo largo del tiempo se han constituido como ámbitos a los que ellas ingresan masivamente para resolver sus diferentes necesidades. No obstante, en un contexto de fuerte transformación social, estas instituciones mantienen dinámicas del paradigma patriarcal desde el que fueron fundadas, por lo cual se toma el caso de una universidad pública de la Ciudad de México para analizar algunas de las acciones tomadas por esta para impulsar la igualdad entre los géneros.

Para esta formular esta problemática se entiende al género de acuerdo con Scott (1996), como un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias entre los sexos, sustentado en: los símbolos culturalmente disponibles provenientes de la tradición cristiana occidental, así como de mitos; los conceptos normativos que se expresan en doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas que definen lo que significa ser mujer y varón; las organizaciones sociales y políticas como la familia, el mercado de trabajo o la educación; así como la construcción de la identidad subjetiva a través de la aculturación.

Con el fin de entender el funcionamiento de la desigualdad se suma a estas dimensiones la proposición de que el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder. Siguiendo a Butler (2007), el género es utilizado como instrumento de regulación de la sociedad y por lo tanto es vínculo con el poder, el cual históricamente es concebido de manera desigual para varones y para mujeres, el papel de la mujer no es el de un sujeto político, es el de un objeto de cambio entre grupos de hombres.

Esta dinámica de la desigualdad ha desvalorizado a las mujeres como sujetos educativos y de derechos reflejándose en su recorrido histórico y retos actuales de participación dentro en las IES. Esta cuestión ha sido manifestada por los estudios de género en educación que han buscado la construcción de nuevos saberes y prácticas educativas que produzcan formas de socialización más justas. Aunado a estos, la agencia de grupos de mujeres y colectivas feministas que exponen casos de violencia de género dentro de los planteles conforma una importante exigencia hacia la inclusión de nuevos procedimientos con perspectiva de género en las agendas formales de las universidades, como comparte Martín (2020). Para comprender algunos de los elementos que intervienen en este problema analizo avances en igualdad de género de la Universidad Pedagógica Nacional Unidad Ajusco a partir de su cultura material y de las percepción del personal que realiza acciones de género.

Se divide la investigación en dieciséis apartados en los cuales se desarrollan primero, los referentes teóricos y conceptuales como el marco contextual sobre el surgimiento de espacios con perspectiva de género en IES de la Ciudad de México, después se conceptualiza el género como eje de desigualdad y aspectos en los que se plasma en las universidades como la violencia de género, el currículo, la división sexual del trabajo y su impacto en las trayectorias, y los marcos normativos.

Posteriormente en los demás apartados se desarrolla el marco metodológico en el cual se sustenta la investigación, el planteamiento del problema, la justificación, la pregunta de investigación, los objetivos, el tipo de estudio, las categorías conceptuales y operacionales, los criterios para la selección de documentos institucionales y participantes, los instrumentos y aparatos, el procedimiento y consideraciones éticas, así como los resultados, las discusiones y las conclusiones.

En esta investigación no se realiza una propuesta de intervención, sin embargo, se establecen

observaciones sobre fortalezas y áreas de oportunidad que aporten a la reflexión para el fortalecimiento de las acciones institucionales.

## **2. Referentes teóricos y conceptuales**

### **2.2 Marco contextual**

El surgimiento de la educación superior en México tiene sus antecedentes en 1551 con la Real y Pontificia Universidad de México, creada desde un enfoque religioso, exclusivo y totalmente masculino, como lo comparten Buquet, Cooper, Mingo y Moreno (2013) la posibilidad de acceder a la universidad estaba condicionada por el género, la religión y la descendencia. En la perspectiva del contexto novohispano, guiada por la tradición aristotélica las mujeres eran consideradas seres incompletos y deficientes por lo que debían ser alejadas de las tareas intelectuales y reclusas a tareas domésticas.

En los siguientes siglos esta división sexual de las oportunidades educativas se ve marcada además como lo explica Porter (2020), por un ideal de respetabilidad de las mujeres como pertenecientes al hogar, aisladas de la esfera pública y con limitando acceso al trabajo remunerado, este estereotipo comienza a decaer hasta mediados del siglo XIX gracias a una crisis económica que permitió que algunas mujeres, especialmente de clase media, pudieran integrarse a la vida laboral en ciertas ocupaciones vistas como respetables.

Por ende, en 1867 inicia el cuestionamiento sobre si se debía o no permitir a las mujeres acceder a la educación, mediante la proclamación de la Ley de Instrucción Pública durante el gobierno juarista, se promulgó por primera vez en el país una educación obligatoria para “todos”, abriendo el acceso a las mujeres a la educación básica y secundaria pero con una carga curricular en el aprendizaje de labores “mujeriles”, es decir, de materias como la higiene doméstica, la costura, el

bordado, la encuadernación, la horticultura, la jardinería o los principios religiosos, como lo plasma López (2008).

Siguiendo esta línea, en 1889 se inaugura la Escuela Normal para mujeres ofreciendo una formación en profesiones calificadas como respetables pues se centraban en el cuidado de otras personas como: contadoras, maestras, cocineras o sirvientas; ocupaciones que mantenían a las mujeres en espacios domésticos, pero a la vez les permitían tener una remuneración, Porter (2020). Mientras tanto las carreras profesionales liberales destinadas a un mayor desarrollo económico, como la medicina o la abogacía estaban consideradas solamente para los varones.

La educación de las mujeres también fue vista como un punto clave para el interés de secularizar de la sociedad, de acuerdo con Cano (2020), más que una intención de atender los derechos de las mujeres existía la necesidad de utilizar su fuerza de trabajo como docentes para cambiar la intervención de las creencias religiosas en el desarrollo del país, además de que se pensaba que al estar más apegadas hacia las convicciones religiosas era necesario darles educación laica y hacerlas parte de la esfera pública.

En los años veinte y treinta, de acuerdo Galván (1985), crece la oportunidad de las mujeres de estudiar una profesión y ejercerla, motivadas por las necesidades económicas, estudian en su mayoría carreras cortas que las ayudan a integrarse al mercado de trabajo. Vinculada a las necesidades de las épocas porfirista y revolucionaria, la carrera de mayor demanda fue la enfermería, “respetable” para las mujeres al ser una profesión de servicio.

Si bien se percibía un discurso de ampliación del papel social de las mujeres, siguiendo a Cano (2020), el ideal de un modelo tradicional de familia, como se continuará observando, se sobreponía como un pilar ante estos avances, dentro del cual, aunque las mujeres tuvieran nuevas tareas era

negado que alguna actividad estuviera por encima de la principal obligación hacia el hogar, la maternidad y el marido.

Dicha división de quehaceres de acuerdo con el género equivale a una dinámica de poder en la que la oportunidad de las mujeres de lograr su propia independencia es muy baja, pues se mantiene una subordinación hacia los esposos, los padres o los hermanos. Esta problemática continúa siendo enfrentada por las mujeres de los años sesenta y setenta con interés de ingresar a la educación superior y al campo laboral, Cano (2020), pues esta subordinación además de ser económica es psicológica, sexual y simbólica.

Es hasta la década de los ochenta que nuevamente motivadas por una crisis económica, las mujeres ingresan esta vez de manera masiva a la educación universitaria, movimiento que no ha parado de crecer hasta nuestra actualidad. No obstante, pese a estos puntos de inflexión al integrarse la población femenina a un campo que fue pensado por hombres y para hombres, su papel como sujetas dentro de este no se ha acompañado de los cambios sociales necesarios que les brinden las mismas oportunidades.

Vislumbrando esta necesidad las mujeres desde los años veinte han conformado movimientos para manifestar las desigualdades a las que se enfrentaban en el ámbito profesional, a través de su activismo mayormente en la cultura literaria defendieron la importancia de un salario igualitario, su derecho a laborar fuera del hogar aun siendo madres y criticaron las relaciones de género que sostenían esta desigualdad, Porter (2020).

Con estos antecedentes y de la mano del feminismo surgen en los años 80 y 90 las acciones de reflexión social en las aulas universitarias por parte de mujeres académicas, sin embargo, a través de una obstaculizada incorporación:

Durante varios años, las académicas comprometidas con los temas vinculados con la condición de las mujeres y la discriminación de género realizaron actividades de investigación y de docencia de manera casi clandestina. Ese trabajo no era bien visto en el ámbito académico y se les acusaba de realizar actividades de militancia en un recinto que debería estar dedicado a la reflexión teórica. En universidades y centros de investigación, frecuentemente hemos enfrentado la acusación de que los estudios de género son poco serios, que la condición de las mujeres es un tema de militancia política pero no de investigación, o incluso de que sería mejor buscar un espacio psicoterapéutico para desahogar nuestra frustración (Torres, 2019, p.213).

Pese a la idea de que la desigualdad de género no era un tema de importancia universal, siguiendo a Torres (2019) en estas décadas empiezan a formalizarse los estudios de la mujer, más adelante llamados estudios de género.

Como lo expresa la misma autora y refiriéndome a las acciones dentro de la Ciudad de México, surge en 1983 el Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer (PIEM), por parte del Colegio de México, que en 2003 abre la Maestría en estudios de género y políticas públicas, no sin resistencias institucionales en cuanto a la aceptación de la solicitud para la creación de este espacio.

Asimismo, en 1984 se crea el Programa de la Mujer en la UAM Xochimilco convirtiéndose en un importante referente en investigación y docencia en la condición de la mujer y las relaciones de género.

Otro importante espacio creado en 1992 es el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG), actualmente Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG) de la UNAM, que

ha impartido diversos cursos, talleres, seminarios y diplomados, abriendo su oferta de posgrados en 2022.

Así como la UPN, que en 1997 crea el Diplomado en Género y Educación Básica, gestionado por un equipo de profesoras adscritas a diferentes áreas formativas, logrando importantes avances como la consolidación de un equipo docente especializado en el tema, gracias a lo que en 1999 se convierte en el programa de posgrado Especialización de Género en Educación.

En los años recientes las comunidades que forman parte de las IES han denunciado de manera cada vez más abierta y en incremento situaciones de violencia de género y acoso sexual al interior de estas, la respuesta de las instituciones ante estas acusaciones ha sido diversa, dice Varela (2019), algunas desde la idea de que son problemas aislados que solo deben ser atendidos de manera individual, hasta otras que han empezado a generar instrumentos formales como las guías orientadoras o los protocolos para la atención de los casos.

Señala la misma autora que en el 2018, de un total de 35 universidades públicas y privadas revisadas, un 49% no tenía un protocolo y diez, es decir, el 28%, contaban con un protocolo “formal”, Varela (2019). Aun así, es de resaltar una “tendencia creciente a elaborar y actualizar protocolos. Entre 2019 y 2021 se han aprobado 12 protocolos en universidades públicas del país.” (Martín, 2021, p.76).

Es importante señalar que la institucionalización de espacios que atiendan la desigualdad de género en el ámbito educativo se ha posibilitado a través de las tendencias de los organismos internacionales referentes, como las agendas para el desarrollo sostenible de la ONU, estos también son impulsados gracias a los movimientos feministas, particularmente en cuanto al feminismo académico como pilar en la construcción de conocimiento científico para comprensión de la

estructura de la discriminación por género. Que, si bien se genera en el marco universitario, “tiene una capacidad de irradiación mayor que se refleja en su participación en las protestas e irrupción pública del movimiento feminista más amplio en México” (Cerva, 2020, p.139).

### **2.3 Género y desigualdad**

El género es un concepto que se encuentra cada vez más presente en los discursos políticos, educativos, económicos y tecnológicos, como una construcción cultural con un evidente un papel diferenciador y causante de la desigualdad histórica entre seres humanos que necesita ser corregida, es por tanto que diversas autoras y autores han construido un análisis teórico para descubrir su funcionamiento y dar pie a relaciones más igualitarias, no obstante, como lo sostiene Scott el género (1996) es una categoría que surge hasta la segunda mitad del siglo XX, estando así ausente en las teorías sociales formuladas desde el siglo XVIII.

Para empezar con un panorama sobre cómo se encuentra conformado este concepto se revisa a la misma autora quien lo describe como un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias entre los sexos, a través de: símbolos culturalmente disponibles provenientes de la tradición cristiana occidental, así como de mitos; conceptos normativos que se expresan en doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas que definen de manera unívoca lo que significa ser mujer y varón; organizaciones sociales y políticas que se refieren a este, como la familia, el mercado de trabajo o la educación; y la construcción de la identidad subjetiva a través de la aculturación y de los procesos psicológicos, Scott (1996).

Sin embargo, estas dimensiones no exploran por completo el funcionamiento de la desigualdad, por lo que Scott (1996) suma la proposición de que el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder. Como lo comparte Rubin, el sistema sexo/género es “la parte de la vida social que es la sede de opresión de las mujeres, las minorías sexuales y algunos aspectos de la personalidad humana en los individuos” (Rubin, 1986, p.97). Aunado a que para Connell (1997), el género es una forma de ordenamiento de la práctica social, donde las relaciones de género se estructuran a partir de tres procesos: el poder patriarcal persistente; la producción mediante la división genérica del trabajo; y la cathexis como el deseo sexual que es visto como natural y que valida la heterosexualidad sobre la homosexualidad.

La sexualidad es vista como un instrumento de regulación social y por lo tanto como vínculo con el poder, el cual históricamente no ha sido concebido de manera igualitaria para varones y para mujeres, de acuerdo con Butler (2007), el papel de la mujer no es el de un sujeto político, es el de un objeto de cambio entre grupos de hombres, como alianza, política, familiar y económica.

## **2.4 Violencia de género en las IES**

Las instituciones educativas son el reflejo de nuestras sociedades, en tanto que las mismas problemáticas presentes en el entorno social, familiar o laboral estarán presentes también en el campo educativo, siendo este el caso de la violencia de género dentro de las IES, como un fenómeno vigente más allá del nivel educativo o los logros académicos, Varela (2019).

Desde la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2022), se reconocen diferentes modalidades de esta violencia en las instituciones educativas, que son:

- **Violencia docente:** Constituye conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros (Art.12, p.6).
- **Violencia institucional:** Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia (Art.18, p.7).
- **Hostigamiento sexual:** es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva (Art.13, p.6).
- **Acoso sexual** es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos (Art.13, p.6).

Esta violencia de acuerdo con Varela (2019), ha sido reconocida como una problemática pública, que pone en riesgo el desarrollo de las personas, tiene efectos en las trayectorias educativas y laborales, afecta el desempeño llevando en ocasiones hasta la deserción escolar, además de perjudicar la esfera emocional.

## 2.5 Currículo

Siguiendo a Toriz (2003), se entiende al currículo como más allá de un documento que organiza los aprendizajes en un entorno educativo, es decir como un instrumento que plantea un modelo hegemónico de verdad, basado en un sistema de valores perteneciente a grupos dominantes, que dirige cuál es el conocimiento legítimo de ser transmitido por un sistema educativo.

Esta estructura de valores, como lo expresan Toriz (2003) o Subirats, Pérez y Canales (2013) Está regida por el androcentrismo, que en el currículo plasma concepciones de la ciencia y de la historia basadas en las creaciones masculinas, omitiendo personajes femeninos y abundando los masculinos. Difundiendo una idea de cultura universal pero que en realidad infravalora e invisibiliza las creaciones femeninas, este sesgo impide ver al conocimiento y a los procesos humanos como influencia de ambos géneros, es por tanto la urgencia de revisar y ampliar los saberes académicos validados que permita incorporar la perspectiva histórica y científica de mujeres y hombres como parte de un saber universal y como medio para estudiar gran parte de los problemas la vida humana.

El currículo actúa como instrumento ordenador del mundo y por lo tanto ordenador de los aprendizajes, habilidades e identidades de las y los estudiantes, como lo menciona López (2008), otro de los sesgos que se ha visto a lo largo de la historia de la educación de las mujeres es el de un currículo diferenciado que durante la segunda mitad del siglo XIX, al empezarse a abrir los espacios de educación básica y secundaria para mujeres en México; si bien les permitía acceder a materias como matemáticas, geografía, español o historia, se denotaba un mayor peso curricular en los saberes dirigidos al ámbito doméstico para ellas. Como la costura, el bordado, la encuadernación, la horticultura y jardinería, o los principios religiosos, considerando carreras como

la medicina o la abogacía solamente para los varones y siendo el magisterio la principal posibilidad de desarrollo educativo para ellas.

Por lo que en los años más recientes y a raíz de la necesidad de ir incorporando reflexiones en torno a la desigualdad de género en las instituciones educativas, profesoras con orientación feminista han ido integrando estos contenidos en su ejercicio docente y en sus materias, materias que, al no estar institucionalizadas de manera formal en el currículo, aparecen y desaparecen con sus intereses, como lo sostiene Buquet (2011). No obstante, ante la relevancia de esta problemática en nuestro país y en nuestros espacios de formación, incorporar estas reflexiones de manera aislada no resulta suficiente, es necesario formalizar en los planes de estudio dicha herramienta de análisis, con el fin de que el alumnado, desde la disciplina en la que se forme genere un panorama de incidencia crítico.

## **2.6 División sexual del trabajo e impacto en las trayectorias**

Otro de los fenómenos en los que se encuentra presente esta desigualdad, es el analizado por Buquet (2011 y 2016) como una segregación vertical y horizontal por sexo, pese a que actualmente el alto ingreso de las mujeres a la educación superior supone una equidad educativa, esto no significa que las condiciones sean igualitarias en cuanto a las trayectorias, debido a que los espacios que mujeres y varones ocupan dentro de las universidades no son los mismos.

En primer lugar, hablando de las tendencias verticales se observa una menor participación de las mujeres en tanto a mayor nivel académico, es decir las mujeres aún ejercen menos espacios de toma de decisiones. Mientras que desde las tendencias horizontales se vislumbra una división sexual entre disciplinas y áreas del conocimiento, donde las mujeres se encuentran mayormente

distribuidas en las áreas disciplinarias vinculadas con la salud, el cuidado, la educación, las ciencias sociales o las humanidades; mientras que en áreas de ingenierías y ciencias aplicadas se dispara la participación de los varones y se reduce la de ellas.

Esto tiene varios motivos, no es espontáneo ni mera cuestión de vocación que las mujeres se concentren más en esos campos, sino una cuestión de socialización diferenciada que se sostiene en la división sexual del trabajo, donde las instituciones de educación superior son partícipes en la reproducción de cierto orden social jerárquico y sexuado.

Otra cuestión se centra en el sincretismo entre la expansión de las oportunidades de trayectorias profesionales que las mujeres actualmente pueden ejercer, pero que no se ven correspondidas por transformaciones en el espacio doméstico, es decir una redistribución equitativa de tareas, de acuerdo con Colbeck (2006), esto es claramente apreciable en los ámbitos académicos donde el tiempo a destinar al trabajo intelectual se ve limitado por el tiempo requerido para atender las necesidades del hogar y de la familia.

Siguiendo a Ordorika (2015), esto tiene un impacto sobre las y los jóvenes estudiantes quienes al encontrarse con estas asimetrías en sus trayectorias profesionales se muestran en favor de roles compartidos entre hombres y mujeres, con una demanda creciente de igualdad de género en el aspecto profesional y familiar, condicionado por el entorno legal, laboral y educativo. Cambio que las instituciones de educación superior deben corresponder y facilitar.

## 2.7 Marcos normativos

Conectado con lo anterior, las instituciones educativas cuentan con un discurso formal que orienta su quehacer, delinea un tipo de orden que debe ser cumplido y enuncia mediante reglas y lineamientos cómo deben llevarlo a cabo quienes conforman la comunidad académica, administrativa y estudiantil. Este a su vez, se deriva de un marco político y educativo nacional e internacional. Por lo que este discurso no puede ser asumido como neutro, siguiendo a Foucault (1998), los discursos son herramientas de poder y saber, que a diferencia de los sistemas jurídicos en el pasado, funcionan mediante la validación de ciertos conocimientos, de la normalización de comportamientos y prácticas y a través de dispositivos de control.

Por lo que, como expresa Foucault (1998):

A los discursos no hay que preguntarles ante todo de cuál teoría implícita derivan o qué divisiones morales acompañan o qué ideología — dominante o dominada— representan, sino que hay que interrogarlos en dos niveles: su productividad táctica (qué efectos recíprocos de poder y saber aseguran) y su integración estratégica (cuál coyuntura y cuál relación de fuerzas vuelve necesaria su utilización en tal o cual episodio de los diversos enfrentamientos que se producen) (p. 60).

Es decir, cómo conciben a sus sujetas y sujetos, cuáles son las relaciones entre ellas y ellos, a quiénes favorecen, a qué tipo de sociedad se quiere educar, qué es la violencia y qué tipo de acciones se requiere tomar ante esta. Ya que como lo refiere Scott (1996), los conceptos normativos se expresan en marcos religiosos, educativos, científicos, legales y políticos que definen de manera unívoca lo que significa ser mujer y varón, y se mantienen como parte de la cultura de género de

las instituciones educativas. Retomando a Tomé (2022) son sustanciales los desafíos para las instituciones políticas y académicas mexicanas que siguen tomando como pilares los mismos símbolos y normativas de género creadas por un discurso masculinizado,

Estos marcos sirven tanto para mantener una estructura como para transformarla, como también lo expone Foucault (1998), los discursos no están totalmente sometidos a un poder, son dinámicos y volubles, lo que permite que sean dispositivos que hacen funcionar el poder, o bien sean puntos de resistencia y de partida para una estrategia alternativa. Siendo clave para las instituciones educativas formalizar y llevar a la práctica un nuevo discurso que impacte en la cultura y en las mentalidades.

### **3. Método**

La metodología utilizada se sustentó en el paradigma cualitativo mediante un estudio de caso y utilizando el análisis de contenido para la revisión de la cultura material y las percepciones de las participantes. Se eligió el método **cualitativo** de acuerdo con Vasilachis (2006), al ser un proceso interpretativo y holístico de un problema humano y social que ayuda a entender los significados que las personas dan a una situación de la que son parte, así como comprender un contexto específico a través las vidas de las personas, comportamientos, historias, movimientos sociales, relaciones interaccionales y funcionamiento organizacional, proporcionándome herramientas para analizar de manera situada el caso de una institución como es la Universidad Pedagógica Nacional Unidad Ajusco.

Asimismo, tomo el estudio exploratorio descriptivo para caracterizar conceptual y teóricamente el problema que analizo y que de acuerdo con Isaac y Michael (1981) tiene como propósito reunir información detallada para describir una situación, identificar o justificar un área de interés, señalar otras problemáticas o eventos similares y dar cuenta de una experiencia para tomar decisiones y hacer planes a futuro.

### **3.1 Planteamiento del problema**

El patriarcado es una estructura que tiene como propósito organizar a las sociedades a través de una jerarquía basada en el sexo, de modo que los varones permanezcan siempre en posiciones de supremacía frente a las mujeres. No obstante, mientras las sociedades van alcanzando nuevos niveles de desarrollo, la entrada de las mujeres a la educación, la economía o la política va aumentando, de modo que puede considerarse según Molina (2021), que las estructuras patriarcales se van suavizando, se cuestiona la dominación del hombre y se empieza a alcanzar un sentido crítico y de autonomía por parte de las mujeres ante el sometimiento y la discriminación.

Sin embargo, el patriarcado es constante y se vale de múltiples herramientas poco más sutiles dentro de las sociedades modernas. Hablando de la práctica educativa, en el marco contextual de la investigación se ha expuesto que desde el inicio las mujeres han sido contenidas por el poder y el temor patriarcal de qué pasaría si cambiaran el modelo de matrimonio, maternidad, labores del hogar y cuidado de la familia como ideal de realización personal, por intereses profesionales, laborales y personales, en miras al peligro de la transformación social que esto significaría desde la pérdida de privilegios para los varones y la necesidad de una nueva reacomodación de los roles domésticos al no ser más una tarea exclusiva para uno de los sexos, este tipo de cuestiones en

nuestro presente, alrededor de un siglo después de que las mujeres comenzaran a formar parte de la educación superior no se encuentran resueltas.

Tanto que actualmente la alta presencia de mujeres universitarias, estudiantes, docentes y administrativas representa un importante avance, pero que no puede ser leído por sí solo como sinónimo de igualdad. Dentro de una estructura patriarcal y educativa que fue planteada para solventar necesidades vistas como solamente masculinas, las mujeres experimentan situaciones de desigualdad y violencia basadas en el género dentro de sus sociedades y sus espacios formativos.

Entendiendo al problema de investigación según Sánchez (1993), como una fisura dentro del funcionamiento u organización de algún ámbito pedagógico y ante la amplitud sobre la cuestión de la desigualdad de género en las IES se intentan precisar ciertos ejes para identificar algunas de estas grietas que hablan de la problemática de género en una IES.

Por ejemplo, se observa al lenguaje como una producción social e histórica que afecta nuestra concepción de la realidad, puesto que articula un conjunto de experiencias de generaciones anteriores nos transmite una forma de pensar y condiciona la manera en la que entendemos el mundo. Pero no solo esto, la lengua es un objeto de estudio y de aprendizaje. Por lo que las universidades, nacientes en un paradigma hegemónicamente patriarcal han sido transmisoras del lenguaje como medio de comunicación y de enseñanza basado en un modelo androcéntrico y sexista.

Este uso del lenguaje deviene en la invisibilidad de las mujeres en distintos escenarios, que al ser reiterado provoca la normalización de la ausencia de sujetos femeninos, además de generar ambigüedades. Promueve asimismo la creencia de que el lenguaje que se utiliza en los documentos

escolares, materiales educativos y clases es neutro y científico, pero que arbitrariamente mantiene la desigualdad, como comparten Espin, et. al (1996).

Como campo que atiende esta problemática pedagógica, los estudios de género en educación parten de la idea de que en el proceso educativo se entretejen diversas posiciones de poder basadas en los géneros, causando así asimetrías, como opina Guevara (2015). Por lo que estos estudios llevan lo personal, lo que antes no se consideraba como político a los espacios académicos para así ir edificando nuevos conocimientos que contribuyan a nuevas prácticas educativas y formas de socialización.

Junto con la producción de conocimiento, parte central para este propósito son las transformaciones administrativas y políticas en una IES, que desde la mirada de Rivera y Márquez (2023), deben ser abordadas desde tres aspectos: los planteamientos institucionales, las estructuras organizativas y el sistema de relaciones. Ya que estos elementos son condicionantes que pueden promover o restringir el análisis de una institución sobre sus propias prácticas de género.

Es decir, que de acuerdo con Palomar (2005) cada institución posee una cultura de género que se puede observar tanto en su funcionamiento organizacional como en las experiencias de las y los miembros de esta. Dicha cultura a su vez se conduce por los significados ideológicos generales de la sociedad en la que se encuentra inmersa. Cabe resaltar que estas culturas poseen cierto dinamismo en tanto que pueden ir soltando elementos que con las transformaciones globales empiezan a carecer de sentido para ir integrando nuevos que vayan más acorde a nuevas realidades.

Por lo tanto, se reconoce que las instituciones educativas no solo son agentes de reproducción sino también de transformación, como sostiene Buquet (2011), el efecto de las universidades no está confinado a sus espacios físicos ni a sus integrantes, su función socializadora es resonante de los

distintos ámbitos que conforman a nuestras comunidades, es así como los procesos que las IES lleven a cabo para transformar valores hegemónicos de desigualdad son clave.

### **3.2 Justificación**

Para la elaboración de esta investigación se toman como referencia datos del informe 2021 realizado por el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES), herramienta fruto de varias instancias mexicanas dedicadas a revertir la desigualdad de género, que evalúa el índice en igualdad de género en una escala del 1 al 5, a través de ocho ejes temáticos que son: legislación, igualdad de oportunidades, corresponsabilidad, estadísticas, lenguaje, sensibilización, estudios de género y no violencia. Contando con la participación de 52 universidades de todas las regiones del país, entre ellas las UPN Ajusco.

Hablando sobre esta última, la UPN Ajusco es una universidad conformada por una mayor proporción de mujeres. En cuanto a personal académico con un 64% mujeres a 36% hombres, a personal administrativo con 53.8% mujeres a 46.2% hombres, y a cuerpo directivo de 90% mujeres a 10% de hombres. Su estudiantado sigue esta misma línea con 82.4% de mujeres y 17.6% hombres en licenciatura y 73.8% mujeres a 26.2% hombres en posgrados. El único espacio con una mayoría de hombres es el funcionariado con 62% a 38% de mujeres, ONIGIES (2021).

Sus avances en igualdad de género están calificados con un puntaje de 3.1 de 5, los ejes con mayor avance reportado son lenguaje, no violencia, sensibilización, estudios de género y legislación, que pueden interpretarse desde la consolidación de políticas contra la discriminación por género y sus

diferentes espacios formativos en el tema. Los ejes con menor puntuación son estadísticas, referidas a la producción de datos estadísticos desagregados por sexo, y corresponsabilidad como implementación de políticas que impulsen una distribución equitativa de labores domésticas y de cuidados, ONIGIES (2021).

El propósito de este tema de investigación encuentra fundamento los Objetivos 4 y 5 del Desarrollo Sostenible que buscan:

El ODS 4 “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.” En su meta 4.a “Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.” Naciones Unidas (s.f.).

En tanto que el ODS 5 “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.” Y en la meta 5.c “Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.” Naciones Unidas (s.f.).

Mientras que, desde los estudios de género, el punto de partida es la consideración de que en todos los espacios conformados por hombres, mujeres o personas de disidencias sexuales, el género es un elemento presente que causa diversas dinámicas de diferenciación en la participación y en el acceso, en los roles y actividades, en el aprendizaje o en la visibilización de las problemáticas propias, etcétera.

Entre estos espacios está el ámbito educativo en sus diferentes niveles, incluyendo a las IES, que además de ser instituciones edificadoras de conocimiento son lugares donde sus integrantes nos

desarrollamos académica, profesional y personalmente. Por lo que abarcar proyectos e investigaciones con perspectiva de género en la cultura universitaria, permite observar por parte de la institución elementos que apoyen el logro de la igualdad, así como integrar esta reflexión en nuestra formación como personas y estudiantes.

### **3.3 Pregunta de investigación**

¿Cómo son los avances en igualdad de género de la UPN-Ajusco considerando la cultura material de la institución y las percepciones del personal que realiza acciones de género?

### **3.4 Objetivo general**

Analizar los avances en igualdad de género de la UPN-Ajusco a través de la cultura material de la institución y de las percepciones del personal que realiza acciones de género.

### **3.5 Objetivos particulares**

O.P. Examinar a partir de las categorías: cultura institucional de género, lenguaje sexista y doble anclaje de la perspectiva de género los documentos institucionales que abordan el tema de género.

O.P. Examinar a partir de las categorías: cultura institucional de género, lenguaje sexista y doble anclaje de la perspectiva de género las percepciones del personal que realiza acciones de género dentro de la institución.

### 3.6 Tipo de estudio

Realizo un estudio de caso que utiliza como técnicas: el análisis documental para la recopilación y síntesis de información sobre género en las IES y el análisis de contenido en la revisión de materiales institucionales y para conocer las percepciones de las personas involucradas en estas acciones. Como instrumentos se utilizan el formato de registro y la guía de entrevista no estructurada. También tomo como eje la metodología de investigación feminista.

El **estudio de casos** siguiendo a Stake (1999), es el estudio complejo de un caso particular para comprender su funcionamiento en situaciones importantes. Como lo desarrolla Martínez (2006), es una valiosa herramienta de investigación que tiene como beneficio medir y registrar el comportamiento de las y los actores de un problema estudiado, además de que permite acceder a datos de diversas fuentes, como materiales documentales, archivos de registro, entrevistas, observaciones de las y los participantes, instalaciones u objetos físicos. Esta metodología ha tenido un importante rol en el surgimiento del estudio de las organizaciones, siendo base para la resolución de problemas en las instituciones, así como en la enseñanza.

El **análisis de contenidos** como lo describe Bardin (1996), es una operación o conjunto de operaciones que representan el contenido de una comunicación textual o verbal, en una forma distinta de la original para facilitar su comprensión, consulta o localización. Esta técnica también utilizada por Espin (1996), surge en la premisa de que todo producto del ser humano plasmado de manera oral o escrita contiene información sobre quién lo realiza, desde que valores, qué efecto busca al realizarlo. Por lo que el principal propósito de esta técnica es manifestar las características de esta comunicación y generar inferencias sobre sus antecedentes y consecuencias.

Mientras que la metodología de investigación **feminista**, de acuerdo con autoras como Batra (2012) y Castañeda (2022), es una práctica académica política que nutre la investigación científica y

humanística ampliando el panorama de investigación a una realidad en la que existe más de un género, aportando otras alternativas para estudiar lo humano, lo femenino y lo masculino, generando nuevos conocimientos que hagan posible la modificación de las estructuras que han perpetuado la desigualdad, el sexismo y la subordinación de un género ante otro, dando pie a nuevos ejercicios.

### 3.7 Categorías conceptuales y operacionales

<b>Tabla 1. Categorías conceptuales y operacionales</b>		
<b>Categoría</b>	<b>Definición</b>	<b>Indicadores</b>
<b>1.Cultura institucional de género</b>	Concepciones de género que las personas asumen y actúan en legitimidad de las instancias organizativas formales como la legislación y los organismos de gobierno que constituyen las instituciones. (Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A. y Moreno, H., 2013)	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Expresiones sobre género plasmadas en la cultura material de una institución específica dentro de sus planes, protocolos y/o reglamentos.</li> <li>*Distinciones en cuanto a las actividades o espacios a ocupar por hombres y por mujeres</li> <li>*Reconocimiento de la desigualdad de género como una problemática.</li> <li>*Planteamiento de acciones para atender la desigualdad de género.</li> <li>*Si se obstaculiza o se facilita a las personas dentro del espacio institucional realizar acciones con perspectiva de género.</li> <li>*Percepción de la postura de las autoridades de la institución ante la desigualdad de género.</li> </ul> (Elaboración propia)
<b>2.Lenguaje androcéntrico y sexista</b>	“Son usos lingüísticos que invisibilizan, ofenden, estereotipan, discriminan, relegan, inferiorizan, banalizan, ignoran, menosprecian, agreden, insultan, sexualizan, calumnian o ridiculizan a las mujeres y a los sujetos feminizados.”	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Distinta connotación o valoración social de algunas palabras según hagan referencia al género femenino o masculino, “los maestros y las educadoras”.</li> <li>*Masculino genérico, términos específicos de un género que se usan con propósitos generalizadores, “los</li> </ul>

	(Belausteguigoitia et al., 2022, p.8)	<p>escritores”, abarcando a “los y las escritoras”.</p> <p>*Omisión, falta de la personalización de un concepto que resulta en que sea relacionado a un solo género “el director, la azafata”.</p> <p>* Lenguaje sexista, el sexismo es el sistema de creencias que a justifica la superioridad de los hombres contra las mujeres considerando a las mujeres como sujetos pasivos en la historia y la ciencia. En el lenguaje reproduce ideas y sesgos que reafirman estas posiciones, “la naturaleza es más perfecta que el hombre”.</p> <p>(Belausteguigoitia et al., 2022 y Espin 1996)</p>
<b>3. Doble anclaje de la PG</b>	<p>“Característica que adquiere la Inclusión de la Perspectiva de Género en las universidades desde dos ejes: como campo de conocimiento y como política institucional. Ambos ejes van de la mano, sin embargo, sus características difieren en la influencia, la legitimidad epistémica-política y la capacidad de incidencia a en la estructura institucional.” (Cerva, 2020 p.138)</p>	<p>*En el primer eje predominan los aspectos relacionados con la producción del conocimiento sobre las relaciones de género, como son diplomados, cursos, seminarios académicos, publicaciones, redes de trabajo, cuerpos académicos, programas de estudio.</p> <p>*En el segundo eje predominan las intervenciones formales, creación de políticas, protocolos, unidades u oficinas universitarias a favor de la igualdad y no discriminación dentro de las universidades. (Cerva, 2020)</p>

### 3.8 Criterios para la selección de documentos institucionales y participantes.

En este apartado explico las características consideradas para la selección de la documentación institucional analizada, tanto como de quienes participaron en la investigación. Es así como para la elección de los documentos se buscó identificar tres momentos o periodos temporales en los que se pudieran comparar las maneras de abordar el género, así como las diferencias entre mujeres y

hombres. Otra característica es que varios de estos se especializan en la problemática, además otro factor de importancia fue que estuvieran disponibles en la web.

Los documentos que se revisan en el presente trabajos son: El Reglamento interior de trabajo del personal académico de la universidad pedagógica nacional, el Reglamento interior de trabajo del personal no docente de la universidad pedagógica nacional, el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024, el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en la UPN, la Política institucional para la igualdad de género, inclusión y no discriminación y el Acuerdo de creación de la Unidad de Igualdad de Género e Inclusión (UIGI) de la UPN.

Mientras que en la selección de participantes el muestreo fue no probabilístico aleatorio simple debido a la disponibilidad de las participantes, al acercamiento que tuve con las y los docentes de la especialización y a las indicaciones que obtuve del personal de la UIGI, no obstante, se consideraron como aspectos en común:

- Tener conocimiento de la problemática como resultado de su experiencia.
- Formar parte la institución dentro de uno de los espacios que atienden o estudian problemáticas de género.
- Contar con disponibilidad para responder la entrevista.

Resultando en la participación de tres personas, dos mujeres docentes de la Especialización de Género en Educación (EGE) y una mujer parte del personal de la Unidad de Igualdad de Género e Inclusión (UIGI).

### **3.9 Instrumentos y aparatos**

Mediante el análisis de contenido se buscó identificar las tres categorías indicadas: cultura institucional de género, lenguaje androcéntrico y sexista y doble anclaje de la perspectiva de género, para lo cual se construyeron tres instrumentos, **un formato de registro** que me ayudó a recopilar la información de los documentos institucionales, que se conformó de seis columnas siendo, documento a analizar, si el documento aborda de manera explícita el género, aspectos del género en los que pone más énfasis, lenguaje androcéntrico y sexista, lenguaje incluyente y observaciones. Y **dos guías de entrevistas no estructuradas**, una para personal de la EGE y otra para personal del a UIGI, con la intención de obtener información precisa de cada espacio. Ambas se centraron en el proceso para la creación del espacio que atiende el género, los obstáculos y las facilidades que ha tenido este espacio, además de percepción de la postura institucional ante las desigualdades de género. Estos pueden ser observados en los anexos.

### **3.10 Procedimiento y consideraciones éticas**

El proceso de elaboración de este proyecto significó varias etapas: Se inició con la realización de un ante proyecto de investigación que fue punto de partida para el desarrollo del marco teórico y conceptual mediante una investigación documental, el cual permitió la construcción del marco metodológico de la investigación, dicho marco se operacionalizó en tres categorías de análisis que fueron conceptualizadas desde su significado y su definición operacional, se generaron los instrumentos para la recolección de información, el formato de registro y las guías de entrevista. Se recopiló la información mediante la revisión de documentos y se aplicaron las entrevistas por medio videollamadas a través de plataformas como Zoom y Teams y realizando grabación de

audio, también una entrevista fue realizada por escrito enviando las preguntas a la participante por correo electrónico como fue indicado. Posteriormente se transcribieron las entrevistas correspondientes y se analizaron para responder a las categorías planteadas, cultura institucional de género, lenguaje androcéntrico y sexista y doble anclaje de la perspectiva de género.

En relación con las consideraciones éticas parto del concepto de reflexividad de el o la investigadora que desarrollan Mallimaci, Giménez (2006) y Guber (2011) en tanto que la investigación cualitativa construye conocimiento en una interrelación entre quien investiga, sus participantes y su contexto, por lo que no se pretende ocultar la influencia de la investigadora quien debe considerar su entorno, posición y características en la producción de un saber. Por ende, me sitúo como mujer joven, feminista, proveniente del contexto urbano del norte de la Ciudad de México con acceso a la educación superior y de posgrado pública.

Otro aspecto que se contempló como ética y transparencia del proyecto fue colocar el nombre de la universidad en la que realizo la investigación, el cual coloco con la finalidad de permitir construir sobre el presente trabajo, citar adecuadamente los recursos institucionales utilizados, emplear de manera efectiva los resultados de investigación, así como preservar la credibilidad. Pero sí mantengo anónimas a las participantes, quienes por medio de las entrevistas compartieron puntos de vista que enriquecen este proyecto. En suma, el estudio se genera de una manera respetuosa y con intención de aportar una mirada nutritiva a todas las fundamentales acciones que ya pone en práctica esta institución, además de ser un sustancioso ejercicio de investigación en mi papel de especialista.

## 4. Resultados

Dando pie al análisis de contenido, presento los resultados tanto de los documentos examinados como de las entrevistas realizadas, organizados en las tres categorías: cultura institucional de género, lenguaje androcéntrico y sexista y doble anclaje de la perspectiva de género.

### 4.1 Cultura de institucional de género

#### En los documentos institucionales

<b>Documento</b>	<b>Resultados</b>
<b>Reglamento interior de trabajo del personal académico y Reglamento interior de trabajo del personal no docente</b>	Ambos documentos presentan la misma estructura, ninguno habla explícitamente del género solo de las mujeres para mencionar lo siguiente: “Las trabajadoras disfrutarán de un total de 90 días naturales de licencia con goce de sueldo, repartidos antes y después del parto, los cuales no podrán limitarse ni reducirse”. (p. 3, p. 8) “No se utilizarán los servicios de las mujeres y menores de 18 años en labores insalubres o peligrosas, excepto en el caso de las mujeres que tengan experiencia o que se adopten medidas necesarias” (p. 18)
<b>Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024</b>	El género se presenta de manera explícita, poniendo énfasis en el logro de la igualdad sustantiva, así como en el contexto de violencia hacia las mujeres en el país. Las acciones que plantea para atender la desigualdad de género son la creación de un protocolo para atender la violencia de género, la actualización de normativas con perspectiva de género, la aplicación de campañas de difusión, sensibilización y capacitación para personal académico y administrativo en género, la formación de género para docentes y estudiantes, la realización de instrumentos e investigaciones institucionales sobre género, así como la revisión curricular con perspectiva de género.
<b>Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma</b>	Tiene como objetivos generales: Establecer las bases de actuación para la implementación coordinada y efectiva de los procedimientos institucionales, establecer la coordinación entre las autoridades institucionales y la comunicación con aquella persona de la comunidad universitaria que considere haber sido víctima de las conductas

<p><b>de violencia en razón de género y discriminación en la UPN</b></p>	<p>mencionadas en cualquier espacio físico o virtual, suscitadas incluso fuera del centro de trabajo.</p> <p>Esto mediante objetivos específicos como: Prevenir, orientar, establecer procedimientos claros y efectivos de denuncia, señalar las vías e instancias competentes, establecer un registro de las denuncias y contribuir a la erradicación de la impunidad.</p> <p>Para el cumplimiento de este protocolo se indica que deberán coordinarse varias instancias de la institución estas son: la UIGI, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, el Consejo Consultivo del Centro de Atención a Estudiantes, el Órgano Interno de Control, el Centro de Atención a Estudiantes, el Consejo Técnico y la Secretaría de la Función Pública.</p> <p>El documento es de fácil comprensión, el lenguaje y redacción son accesibles y la extensión no es demasiado larga, sin embargo, no especifica sobre las sanciones correspondientes al tipo de faltas.</p>
<p><b>Política institucional para la igualdad de género, inclusión y no discriminación</b></p>	<p>Pone la atención en tres ejes prioritarios:</p> <p>PREVENCIÓN, Elaboración de estudios y diagnóstico, Difusión de campañas, uso de lenguaje incluyente y no sexista,</p> <p>FORMACIÓN, Capacitación y sensibilización del personal académico y administrativo, transversalización en programas de estudio y ATENCIÓN, Creación del Programa de estudios de género alineación del marco normativo, fortalecimiento de instancias de denuncia, atención y proceso.</p> <p>Tiene un discurso que busca incidir cambios en la cultura institucional, en las prácticas y comportamientos y promover la participación organizada para la transformación de género.</p>
<p><b>Acuerdo de creación de la Unidad de Igualdad de Género e Inclusión de la UPN</b></p>	<p>Señala que esta unidad tiene como objetivos: coordinar actividades, implementar estrategias coadyuvando con las áreas de la Universidad, prevenir y atender el acoso, hostigamiento y violencia y discriminación en las unidades de la CDMX.</p> <p>Una gran parte del trabajo de esta unidad se planea a través de la colaboración, participación o elaboración en conjunto con otras áreas e instancias institucionales.</p> <p>Su discurso se basa en un marco legal que se enfoca en el logro de la igualdad sustantiva a través de la toma de medidas hacia la erradicación de la desigualdad, discriminación y violencia hacia las mujeres y por razón de orientación sexual e identidad o expresión de género.</p>

### **En las percepciones del personal que realiza acciones de género.**

Al plantearles la cuestión sobre los **obstáculos** y facilidades para la creación del espacio que trabaja el género, las docentes de la EGE comunicaron que durante el proceso de conformación de la misma se encontraron con mayores dificultades que con aspectos que la hayan facilitado. Comenta una de las docentes

“No fue fácil abrir el diplomado y mucho menos la especialización ¿Por qué? Porque eran momentos en los que no se consideraba el tema como era algo relevante, yo creo que había desconocimiento de qué se trataba, había prejuicios sobre el tema. Había muy poco compromiso con el tema, más en el ámbito educativo, no se veían iniciativas en educación básica... Tuvimos que pues insistir en llevar a cabo este programa a pesar del recelo con el que éramos vistas y de que no contábamos con el apoyo de colegas.”

Otra de las docentes cuenta que no piensa que haya cuestiones que hayan facilitado a la especialización, siente que

“Nunca se ha tenido tanto apoyo, colegas de otras áreas han tenido poca receptividad ya que hasta cierto punto siempre en las instituciones las personas con intereses feministas somos vistas como las locas. Nuestra cultura no ha permitido que se comprenda fácilmente el tema, si bien actualmente los movimientos generados por las personas jóvenes, el surgimiento de nuevos feminismos y la creación de estadísticas han aumentado la difusión y sensibilización.”

Sobre los obstáculos para poner en práctica acciones de género, la participante por parte de la UIGI expresó que uno de los principales es el de la cultura de la violencia

“A veces las acciones resultan insuficientes, puesto que la violencia esta tan arraigada que es un proceso desarticularla y construir una cultura de respeto e igualdad.”

Además, como retos la participante comentó, la necesidad de fortalecer cuestiones institucionales como sensibilizar a la comunidad de la UPN para construir una cultura de no discriminación y no violencia, fomentar la cultura de la denuncia de aquellas acciones que se consideran acoso sexual y hostigamiento sexual, la consolidación de un espacio destinado a la UIGI, la transversalización de la perspectiva de género en UPN, la vinculación con todas las Unidades UPN de la CDMX, además de la realización y ejecución del presupuesto con perspectiva de género.

Pasando hacia si se han **facilitado** las actividades de cada espacio, se pueden considerar como situaciones que han posibilitado a la especialización, el surgimiento de una política de la UPN en el año 2000 para crear redes entre las unidades gracias a la necesidad de diversificar la oferta educativa como resultado de la fuerte carga que había tenido la universidad hacia la profesionalización docente, de acuerdo con una de las docentes

“durante este proceso se formaron redes y una red que se conformó fue la red de género en educación. Tuvimos una primera reunión y luego una serie de reuniones que nos permitieron organizarnos, entonces nos unimos y el caso es que hicimos equipo con colegas de toda la República, había colegas feministas o colegas que venían simplemente trabajando el tema. Así esta red va a propiciar que en algunos lugares que se creen programas como diplomados o la misma especialidad, así como con el tiempo se ha notado el interés de que esta formación se ampliara para todas las carreras y niveles.”

Promoviendo el acercamiento con más personas que también buscaban formalizar programas sobre género. En tanto que como cuestiones que han facilitado a la UIGI, la participante resalta

“el compromiso de la comunidad que se ha interesado por trabajar el asunto, desde la rectora quién ha buscado abordar las problemáticas sociales la comunidad universitaria, el personal docente que ha trabajado el tema desde hace tiempo y tiene la disposición para colaborar con la UIGI, el nombramiento de personas enlaces de género de las diversas áreas administrativas y unidades UPN de la CDMX, así como el equipo que integra la UIGI que ha permitido desarrollar las funciones de esta Unidad.”

E indica la importancia de que

“la respuesta colaborativa tanto de personal administrativo, docente y estudiantes contribuye a que la ejecución de las acciones pueda llevarse a cabo.”

Mientras que sus percepciones sobre la **postura** que tiene la institución de las acciones de género, las docentes perciben el compromiso de las autoridades hacia las normativas oficiales, aunque también que hace falta tomar acciones que acerquen el tema a la comunidad escolar, compartieron las siguientes opiniones

“Al ser la UPN un organismo desconcentrado de la SEP hay un apego de las autoridades a los lineamientos en esta materia, por ejemplo, con el tema del protocolo contra la violencia, este fue creado hasta que se indicó esta prescripción en el diario oficial.”

Como acciones a fortalecer desde la institución se dijo que

“Ahorita se está siguiendo la política de equilibrar oportunidades, lograr la inclusión, la no discriminación y aceptar la diversidad, pero creo que nos falta trabajar más en eso, de discurso ya está inscrito digamos, pero todavía falta de verdad detallar y desarrollar planes y programas con ese enfoque.”

Además, reconocen que la UIGI es un espacio de reciente creación que busca atender estas necesidades, sin embargo, perciben cierta desconexión y falta de comunicación de las autoridades con la comunidad.

Como postura institucional, la tercer participante retoma lo establecido en la Política Institucional para la Igualdad de Género, Inclusión y No Discriminación donde se establece

“el compromiso de garantizar una cultura de respeto e igualdad de oportunidades entre las personas que integran la comunidad universitaria y promover acciones de corresponsabilidad para identificar, prevenir, reconocer, denunciar, atender, sancionar y eliminar todas las formas de discriminación y violencia por razones de género, orientación sexual, origen étnico, grupo etario, discapacidad, condición social, circunstancias de salud, religión, estado civil y opiniones. En conformidad con los más altos estándares sobre derechos humanos establecidos en la Constitución Federal y los tratados internacionales en la materia.”

#### 4.2 Lenguaje androcéntrico y sexista

**Tabla 3. Lenguaje androcéntrico y sexista**

<b>Documento y entrevistas</b>	<b>Resultados</b>
<b>Reglamento interior de trabajo del personal académico y Reglamento interior de trabajo del personal no docente</b>	El lenguaje es androcéntrico utilizando siempre el masculino genérico. Ejemplos: “los profesores, investigadores los interesados, los técnicos, los candidatos, el aspirante, el rector, los concursantes, los egresados, los trabajadores no docentes, los encargados, ningún trabajador, ser mexicano, al empleado, el jefe de área, el representante”
<b>Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024</b>	El lenguaje utilizado en el documento es mayormente androcéntrico y en algunas ocasiones sexista, como se observa en los siguientes ejemplos:

---

“Se convocó a estudiantes, académicos, administrativos y directivos” (p. 7), “los educandos, el maestro, sus alumnos, la función de los maestros, irrupción de nuevos sujetos, los padres de familia, los hijos de familias agrícolas que migran, los niños de familias migrantes” (p. 16), “que en el PSE se identifique en los maestros a mujeres y hombres” (p. 22), “la construcción de nuestro aparente progreso se ha basado no solo en la explotación del hombre sino en la depredación de los recursos” (p. 12). Entre otros.

También se hace uso de lenguaje incluyente, por ejemplo: “la mayoría de las y los mexicanos” (p. 12), “desarrollo integral de nuestra comunidad universitaria” (p. 22), “educación de personas jóvenes adultas” (p. 28).

---

<b>Documentos institucionales de género</b>	Dentro de estos tres últimos documentos (Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en la UPN, Política institucional para la igualdad de género, inclusión y no discriminación, Acuerdo de creación de la Unidad de Igualdad de Género e Inclusión de la UPN) no se hace uso de lenguaje androcéntrico ni sexista, el lenguaje es incluyente por ejemplo: “persona de la comunidad universitaria, persona presunta víctima, persona presunta agresora, persona servidora pública, persona consejera, los y las estudiantes, personas de la sociedad civil, personal académico y administrativo, estudiantado, personas servidoras públicas, personas consejeras, persona titular”
<b>Personal que realiza actividades de género</b>	En el lenguaje que utilizan las entrevistadas ocurre el uso del masculino genérico en expresiones como “ellos, todos, el psicólogo educativo, los subordinados, administrativos, profesores, académicos”. Sin embargo, también se usa lenguaje incluyente como “colegas, equipo, profesionales, personas, niños y niñas”.

---

### 4.3 Doble anclaje de la PG

#### Como campo de conocimiento

Recordando este primer eje como el cual abarca las actividades dedicadas a la construcción de conocimiento sobre la categoría de género, se identificaron algunas experiencias contadas por las

docentes, como lo es el surgimiento de la especialización. Ambas coinciden en que se vieron motivadas por el interés de que los estudios de género respondieran a las necesidades del campo educativo, área a la que no se había puesto suficiente atención hasta ese momento. Por lo que en primera instancia como comenta una de ellas

“se decidió abrir un programa de formación hacia personas que se dedicaran a la educación, se inició con un curso de actualización a partir del cual se impulsó el primer diplomado en 1997 que se reditó en 1999 iniciando la especialización.”

Desde la experiencia de la segunda docente

“en los demás programas el género era abordado desde los movimientos sociales, la historia del feminismo, las políticas públicas, la violencia o la sexualidad, pero no había el aterrizaje en la educación, aunque sí había activismo, no existía una sistematización de la teoría con la práctica.”

Por lo que uno de los retos como parte de este espacio fue identificar cómo se estaba dando a conocer este tema lo que la llevó a organizar el coloquio de género. Además, algo que impulsó fue que las docentes que eran parte de la EGE desde su comienzo realizaron labores de capacitación a diferentes personas del ámbito educativo permitiendo que se potenciaron y se difundieron los saberes, como lo expresa una docente,

“la especialización puso piedra para que actualmente en la educación se tenga una mirada con perspectiva de género.”

Siguiendo con las actividades realizadas en el tema dentro de la institución, una de ellas comentó

“en el tiempo que he laborado en la institución pienso que los avances han sido lentos y varios impulsados por nosotras como especialistas o por profesoras con interés en el tema.”

Parte de estos avances centrados principalmente en la formación, se contemplan la apertura e impartición de cursos en las licenciaturas de educación indígena, pedagogía como campo de investigación y psicología educativa, donde

“se logró influir en el plan curricular a través de materias optativas que tocan elementos del género en el espacio escolar, que sí ha servido, fue de bastante interés para mi alumnado y tuve bastante audiencia...Está eso hecho pero faltan en otras carreras que cada una de nosotros va horadando para hacerlo, pero no hay a nivel de toda la universidad una política en la que se diga: vamos a revisar todos los planes y a incluir transversalmente el género y cómo lo podemos cruzar también en todas las actividades administrativas.”

Además

“Otro de los avances de los últimos años es la creación de la maestría en estudios de la sexualidad la cual ocupa un lugar importante y es referente necesario para la educación con enfoque de género.”

Actualmente esta unidad UPN también cuenta con los espacios formativos de la Maestría en Estudios de Sexualidad, la cual “es un programa educativo que enfatiza en la investigación básica y aplicada con miras a lograr que el estudiantado se involucre en el estudio y búsqueda de soluciones a las problemáticas vinculadas con la sexualidad, el género, violencia.” (Universidad Nacional Pedagógica, 2023).

Y la Especialización Educación Integral de la Sexualidad, con antecedentes en 2009 que busca “formar profesionales de calidad en el área de la educación, particularmente, en la de educación sexual, con perspectivas de género y de derechos humanos” (Universidad Pedagógica Nacional, 2014, p.20).

## **Como política institucional**

Mientras que en el segundo eje que abarca las acciones formales gestionadas por la institución dedicadas hacia transformaciones administrativas y de políticas, estas surgen a partir del año 2021, siendo: el protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en la UPN, la política institucional para la igualdad de género, inclusión y no discriminación y la creación de la Unidad de Igualdad de Género e Inclusión de la UPN. Esta última de acuerdo con la participante entrevistada se encuentra conformada por 5 personas y realiza las siguientes actividades:

- Impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la inclusión y la no discriminación.
- Promover con las áreas correspondientes la incorporación de la perspectiva de género, la cultura de la igualdad de género e inclusión y la erradicación de todas las formas de violencia por razones de género, del hostigamiento sexual, acoso sexual y la discriminación en los planes de estudio, programas y políticas educativas, en la investigación, docencia y cultura organizacional.
- Promover la incorporación del lenguaje incluyente y no sexista en la normatividad institucional y en todas las comunicaciones y documentos elaborados por la Universidad, tanto de manera escrita como gráfica, verbal y audiovisual.
- Colaborar con la Secretaría Administrativa en la emisión de una convocatoria abierta dirigida a la comunidad universitaria para elegir a las personas consejeras que se desempeñarán en las unidades UPN de la Ciudad de México.
- Acompañar y brindar asesoría a las personas consejeras en el desarrollo de sus funciones.

- Formular el Programa de la Unidad de Igualdad de Género e Inclusión en Concordancia con el Programa Integral de Desarrollo Institucional, así como las disposiciones normativas en la materia, con el objetivo de sistematizar información sobre políticas públicas, programas y acciones en materia de género y derechos humanos.
- Participar con la Secretaría Académica, la Secretaría Administrativa, coadyuvar con las áreas y órganos colegiados de la Universidad, en las sesiones ordinarias o extraordinarias que así lo requieran, en los programas de sensibilización, capacitación, formación y profesionalización en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, inclusión y no discriminación, estereotipos de género, nuevas masculinidades, diversidad sexo genérica, con enfoque de derechos humanos, interculturalidad y perspectiva de género.
- Colaborar con la Secretaría Administrativa en el seguimiento de la planeación, ejecución y promoción de la cultura de la denuncia, así como en la evaluación de las acciones específicas de prevención y atención de la violencia por razones de género, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación.
- Diseñar e implementar estrategias y programas de prevención de la violencia por razones de género, del hostigamiento y acoso sexuales, así como de la discriminación, que promuevan el conocimiento y la sensibilización de la comunidad universitaria.
- Proponer talleres, asesorías y cursos de capacitación en materia de igualdad de género y no discriminación a la Jefatura del Departamento de Capacitación y Servicios al Personal de la Universidad. Conclusión
- Impulsar la generación de convenios, alianzas y redes con actores estratégicos del sector público, privado y la sociedad civil, que permitan fortalecer la igualdad entre mujeres y hombres, la prevención y atención de la violencia por razones de género, con especial

atención en el hostigamiento y acoso sexuales, así como para erradicar todas las formas de discriminación.

- Elaborar análisis de los asuntos sometidos a su consulta por el Comité de Ética y por el CCCAE, de manera transparente e imparcial, así como atender las asesorías de todos aquellos asuntos en materia de violencia por razones de género, hostigamiento y acoso sexuales, y discriminación.
- Acompañar y recomendar las medidas de protección que se consideren pertinentes para proteger la integridad física y emocional de las presuntas víctimas de violencia por razones de género, hostigamiento y acoso sexuales, y discriminación, así como dar seguimiento a las denuncias presentadas.
- Elaborar, en conjunto con la Dirección de Planeación y conforme a la normatividad aplicable, las políticas, estrategias y acciones con perspectiva de género, así como los informes de evaluación periódica sobre los resultados y cumplimiento de estos.
- Generar estrategias de comunicación y difusión, en colaboración con la Dirección de Comunicación Social y la Dirección de Difusión y Extensión Universitaria, sobre prevención, atención y sanción de la violencia por razones de género, hostigamiento y acoso sexuales, y discriminación, con pertinencia cultural y que sean accesibles para todas las personas que integran la comunidad universitaria.
- Instrumentar acciones para la generación de ambientes universitarios incluyentes y libres de violencia por razones de género y discriminación.
- Elaborar un plan anual de trabajo que deberá contener objetivos, metas, actividades e indicadores, además de una calendarización para cada actividad.

- Elaborar un informe anual de resultados sobre el desarrollo de las funciones estipuladas en el presente Acuerdo, que se difundirá en la página electrónica institucional.
- Las demás que le confiera la persona titular de la Rectoría.

Además, se desarrolló el pronunciamiento de cero tolerancia al hostigamiento sexual, acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en la Universidad Pedagógica Nacional (2023) que reconoce a través del marco legal formas de violencia como el hostigamiento y acoso sexual y la discriminación, prohibiendo conductas que se ligen a cualquiera de estas, como:

- “Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseos y jalones, sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
- Condicionar la prestación de un trámite, servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener actos sexuales de cualquier naturaleza.
- Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo, a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- Expresar insultos o humillaciones de naturaleza discriminatoria, sexual, comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sean presenciales o a través de cualquier medio de comunicación.
- Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona con el fin de afectar su integridad, estatus u honra.”

Entre otras.

## **5. Discusiones**

## **5.1 Cultura institucional de género**

Desde la categoría cultura institucional de género dentro los documentos revisados se observan claros cambios sobre la importancia de introducir una cultura de mayor igualdad de género, haciendo un seguimiento, en los reglamentos para personal académico y no docente vigentes desde 1983 es observable que aún no entran en consideración aspectos que puedan favorecer una equidad de género, por ejemplo al mencionar que las trabajadoras contarán con una licencia con goce de sueldo de 90 días antes y después del parto, no se contempla el permiso por paternidad, sin embargo desde el 2012 este puede ser solicitado correspondiendo a solo 5 días laborales con goce de sueldo que en el 2021 se modifican a 15 días, SEGOB (2021).

O en cuanto a la realización de labores insalubres o peligrosas se protegen a las mujeres y menores de 18 años, pero no se indican estas medidas de protección en el caso de los hombres que las realizan. En suma, se observa que las mujeres son percibidas como vulnerables y se les protege desde su capacidad maternal.

Si bien estos documentos en parte responden a marcos normativos de instituciones referentes como la SEP, esta reglamentación a nivel social nos habla de que las tareas de cuidado de los hijos e hijas siguen recayendo fuertemente en las mujeres más que en los varones, reflejándose en el desarrollo profesional y económico de unas y de otros, aunado a ser un factor que mantiene la subordinación de las mujeres hacia los hombres de la familia.

Pasando a los documentos más recientes en el Plan de Desarrollo Institucional del 2020-2024 se hace notoria la intención de trabajar por la igualdad sustantiva desde diversas aristas, entre estas la actualización de normativas con perspectiva de género, a lo que se espera que en el próximo periodo puedan visualizarse estos reglamentos incluyendo elementos de equidad de género.

Conjuntamente a partir del 2021 la institución empieza a incorporar en su cultura material documentos que establecen procedimientos para atender la violencia de género y discriminación, para la prevención, formación y atención en igualdad de género, que buscan incidir transversalmente y generar cambios en las prácticas y comportamientos, así como alentar participación. Sumado a la creación de una unidad específica que lleve a cabo estrategias para la igualdad de género en colaboración con demás áreas de la Universidad. Y el más reciente, un pronunciamiento que reconoce y prohíbe las formas de violencia entre de la comunidad universitaria.

Estos marcos normativos como se revisó con Foucault (1998) son parte de la cultura de género, pues nos hablan sobre cómo se percibe a los hombres y mujeres que conforman la institución, qué tipo de relaciones se dan entre ellas y ellos, qué dinámicas se benefician, qué es la violencia y qué tipo de estrategias se decide tomar ante esta. Como lo comparte Scott (1996), en los discursos se plasman concepciones sobre lo que significa ser hombres y mujeres. Y de acuerdo con Buquet, Cooper, Mingo y Moreno (2013), dentro de las instituciones estas representaciones pueden ser intervenidas y reconfiguradas, enseñando a sus integrantes otras formas de interactuar y de relacionarse como es el reto actual de la universidad.

El cómo funcionan estos discursos también nos habla de la cultura de género, en donde resalta que para el cumplimiento de este protocolo se indica que deberán coordinarse varias instancias de la institución: la UIGI, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, el Consejo Consultivo del Centro de Atención a Estudiantes, el Órgano Interno de Control, el Centro de Atención a Estudiantes, el Consejo Técnico y la Secretaría de la Función Pública. De estos espacios el único que cuenta con preparación específica en género es la UIGI por lo que se muestra el reto de que esta pueda permear en las demás y sobre todo el proceso con perspectiva de género. Aunado

a la amplitud y cantidad de las demás labores a desarrollar por las 5 personas que conforman esta Unidad y por las personas enlaces de género en áreas administrativas y otras unidades UPN de la CDMX. De acuerdo con la participante, dentro de un paradigma que favorece la cultura de la violencia a veces las acciones que puedan llevarse a cabo resultan insuficientes.

Emprender acciones de igualdad género dentro de un sistema patriarcal es y ha sido un fuerte reto como se puede ver en las experiencias de las docentes que decidieron abrir un espacio de estudios de género en educación como parte de la institución en 1997, quienes reportan que se encontraron con prejuicios, poca receptividad y apoyo al no considerarse este un tema de importancia, recelo o hasta ser vistas como “locas” por tener este interés. Aun en un contexto en el que ya surgían pautas internacionales que visibilizaban esta problemática en diferentes campos, como las Conferencias Mundiales sobre la Mujer, en 1975 en México, y en 1995 en Beijing.

Pero las experiencias de estas docentes no son únicas, coinciden con lo estudiado por Torres (2019), quien sostiene que surgen en las universidades estos espacios de reflexión, investigación y docencia con perspectivas feministas a partir de la gestión de académicas, pero con una difícil incorporación al considerarse el tema como falta de seriedad, no digno de reflexión teórica o incluso como un tema que debería ser tratado solo en terapia.

Es aquí donde desde el análisis de género puede considerarse que estas académicas además de ser mujeres en un espacio tradicionalmente pensado para hombres, a través de sus conocimientos buscan transgredirlo, de esta manera el género siguiendo a Connell (1997), actúa como ordenamiento de la práctica social apoyándose del poder patriarcal persistente y de la división genérica del trabajo, levantando este tipo de obstáculos. La cultura institucional de género es parte de este orden, al tener como función indicar si ciertos comportamientos son adecuados o

desacreditados, utilizando la aprobación o sanción en la convivencia de grupo, Buquet, Cooper, Mingo y Moreno (2013).

Si bien la falta de apoyo del grupo en el que se desarrolla una nueva acción actúa como traba, la colaboración es una fuerte herramienta que ha permitido construir avances, como lo reporta la participante de la UIGI, el compromiso de la comunidad que se ha interesado por trabajar el asunto contribuye a que las acciones puedan ejecutarse. También para las docentes, la creación de una red de género en educación fue de apoyo para poder institucionalizar el programa. A lo que desde la mirada de Tapia (2020) se puede añadir que el feminismo es una estrategia que se realiza de manera colectiva y persistente, que incluye la sororidad entre sus integrantes. Estos lazos de cooperación son disruptivos en la cultura de género y contribuyen al cambio social.

## **5.2 Lenguaje androcéntrico y sexista**

Acerca de la categoría lenguaje androcéntrico y sexista dentro los documentos revisados se perciben tres etapas que muestran cómo está cambiando el uso del lenguaje, iniciando con los reglamentos para personal académico y no docente, donde el uso del lenguaje es en masculino genérico, en el que los términos específicos de un género como “los profesores”, “los investigadores” se usan con propósitos generalizadores. También se observa a manera de omisión, la falta de la personalización de un concepto como “el rector” que llega a ser relacionado a un solo género.

Después, dentro del Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024 se empieza a utilizar lenguaje incluyente, por ejemplo “la mayoría de las y los mexicanos”, “comunidad universitaria”, “personas jóvenes adultas” sin embargo, se identificó que este no es consistente en todo el documento, sino

que se hace más notorio cuando se habla de las condiciones sociales de las mujeres. Por lo que dentro de este también pueden hallarse usos como la distinta valoración de palabras según hagan referencia al género femenino o masculino, “que en el PSE se identifique en *los maestros* a mujeres y hombres”, o de lenguaje sexista el cual reproduce una idea de las mujeres como sujetos pasivos en la historia y la ciencia, “la construcción de nuestro aparente progreso se ha basado no solo en la explotación *del hombre* sino en la depredación de los recursos”.

Empero dentro de los documentos institucionales de género el uso del lenguaje se transforma a un lenguaje incluyente en cabalidad con expresiones como “persona de la comunidad universitaria”, “persona presunta víctima”, “estudiantado”, “persona titular”. Esto es parte de un proceso importante para conformar una cultura institucional de género de mayor igualdad y justicia, que mediante sus comunicaciones orales y escritas evite el sexismo y reconozca la presencia de personas con diversidad sexo genérica que conforman su comunidad. Aunado a demostrar que es posible utilizar el lenguaje mostrando esta pluralidad, como enfatizan Belausteguigoitia et al. (2022).

### **5.3 Doble anclaje de la perspectiva de género**

Mientras que la categoría doble anclaje de la PG, es perceptible como la describe Cerva (2020), un proceso con dos momentos: la institucionalización de la perspectiva de género como campo de conocimiento, con una antigüedad de más de 25 años en esta universidad. Y en un segundo momento más reciente de 2 años, en forma de política institucional que tiene como fin orientar el cambio de prácticas, estructuras y mandatos, Rivera y Márquez (2023).

Sobre el proceso del eje campo de conocimiento, Guevara (2015), comenta que tras el creciente interés que se tiene en la década de los 90 para legitimar del concepto de género en el ámbito académico y político internacional y nacional se multiplican las iniciativas de formación, talleres, cursos e investigaciones en perspectiva de género. Como ocurre con las docentes de la EGE que para poder abrir este espacio realizaron labores de capacitación a diferentes personas del ámbito educativo para potenciar y difundir los saberes, iniciando con cursos y luego con un diplomado desde 1997.

Además, las académicas consideraron que la EGE ha sido un mecanismo que ha aportado a que se tenga una mirada con perspectiva de género en la educación, área que no había sido tomada en cuenta. La línea de trabajo feminista enlazada al campo académico y educativo ha generado importantes avances, como indica Guevara (2015), permitió llevar a la teoría problemáticas que habían sido pasadas por alto; anclándolas al concepto de género se vislumbró que las instituciones educativas dentro de sus prácticas cotidianas y estructuras reproducen un conjunto de normas basadas en la desigualdad de género, que se manifiestan en los materiales educativos, el uso diferenciado de los espacios, los sesgos en el quehacer docente y administrativo, el currículo oculto y el lenguaje, entre otros temas que se revisan en esta especialización.

Otro de los progresos académicos impulsados por profesorado con interés en la problemática ha sido el impacto en el currículo de algunas licenciaturas de la universidad a través de materias optativas, sin embargo, como comentó una de las docentes falta que estas materias sean integradas en el currículo de todas las carreras, a nivel de toda la universidad. De acuerdo con Buquet (2011), es imprescindible trabajar en que el género como herramienta de análisis se formalice en todos los planes de estudio para que el alumnado tenga un panorama de incidencia crítico, sea cual sea la

disciplina en la que se formen, pues incorporar estos contenidos de manera aislada no es suficiente para hacer frente a la desigualdad de género.

Un problema evidenciado por Guevara (2015), es que a veces la incidencia de los espacios de género en las instituciones tiene poca resonancia debido a que

“En algunos casos fueron asimilados por otros programas despojándolos de sus objetivos específicos; en otros, acotaron sus funciones y los redujeron a tareas de difusión; y en otros más, los aislaron de las funciones sustantivas de estas instituciones educativas o los ignoraron, de manera que quedaron confinados a una especie de guetto.” (p.11)

Recordando que la universidad cuenta con la Especialización en Educación Integral de la Sexualidad, la Maestría en Estudios de Sexualidad además de la Especialización de Género en Educación, ocurre el fenómeno de que el desarrollo de conocimiento e investigación en las IES que aborda las diferencias entre mujeres y hombres coexiste en un ambiente que a su vez pasa por alto la problemática en su interior, como afirma Cerva (2020).

Pasando al **eje política** institucional, más allá de la formación en género, de acuerdo Cerva (2018) las instituciones educativas tienen la exigencia de impulsar las relaciones de igualdad en sus comunidades, en México se cuenta con herramientas jurídicas como la Ley General de Educación Superior (2021), la cual establece que las IES deben ser ámbitos libres de toda violencia con énfasis en la de género a través de la adopción de medidas institucionales, académicas y de servicios que así lo garanticen, como la creación de diagnósticos, instancias, protocolos, promoción de la denuncia, incorporación de programas de formación, contenidos y mejoramiento de infraestructura e instalaciones.

Actualmente la UPN realiza un proceso de generación de procedimientos, estrategias, actividades de atención y formación para la prevención del acoso, violencia y discriminación en razón de género, que son de los principales elementos para cambiar estas dinámicas al interior de una institución, visualizando este problema como un fenómeno presente más allá del nivel educativo o los logros académicos, como lo hace su política, protocolo, pronunciamiento y unidad de género.

Si bien ya se cuenta con estos avances en la postura institucional, surge el cuestionamiento sobre por qué se da esta separación de años, incluso décadas desde el surgimiento de estudios de género en educación hasta la incorporación en de estos planteamientos en la política de la institución educativa, desde la teoría de género se recupera a Butler (2007), para quien históricamente el papel de la mujer no es el de un sujeto político, sino el de un objeto de cambio entre grupos de hombres, en un contexto patriarcal esto es razón para que los temas relacionados a las problemáticas que viven las mujeres enfrenten resistencias para ser tomados como asuntos políticos que necesitan transformaciones estructurales. También puede leerse como violencia simbólica de género, la cual siguiendo a Bourdieu y Passeron (1996), es una forma de poder que impone y legitima significaciones disimulando las relaciones de fuerza dentro de un sistema de valores arbitrario que coloca a los varones en el dominio y a las mujeres en la subordinación, pero no por medio de la fuerza ni de la agresión física.

## **6. Conclusiones**

En esta investigación se ha examinado el proceso de incorporación de la perspectiva de género en una institución pública mexicana de educación superior, la UPN Ajusco, es una institución que durante 45 años ha realizado la fundamental labor de formar profesionales que atiendan las

necesidades educativas de las diversas poblaciones que conforman nuestro país, guiándonos por el valor de *educar para transformar*.

En contraste con otras universidades mexicanas, esta universidad se caracteriza por tener una población mayoritariamente femenina, esto muestra que dentro de los espacios académicos en nuestra actualidad aún ocurre una división sexual del trabajo desde una tendencia horizontal donde la participación de hombres y mujeres varía de acuerdo con disciplinas y áreas del conocimiento, respondiendo a una socialización diferenciada, la educación en nuestra sociedad sigue organizándose en torno al género.

En torno a esta problemática educativa, pero también a muchas otras problemáticas y violencias que experimentan mujeres, personas de la disidencia sexo genérica y varones, en segundo término, que durante siglos han sido fomentadas por el patriarcado. En los años recientes no solo la UPN Ajusco sino múltiples instituciones están implementando procesos de cambio en búsqueda de la igualdad.

Por lo que inicio resaltando como prácticas explícitas que la UPN ha consolidado en sus preceptos institucionales:

- El establecimiento de una unidad específica que lleve a cabo estrategias para la igualdad de género en colaboración con demás áreas de la Universidad.
- La creación de un protocolo, procedimientos y estrategias de atención y formación para la prevención del acoso, violencia y discriminación en razón de género, que son de los principales elementos para cambiar estas dinámicas al interior de una institución.

- Junto con un pronunciamiento, que reconoce y prohíbe las formas de violencia entre de la comunidad universitaria, visibilizando este problema como un fenómeno presente más allá del nivel educativo o los logros académicos.
- La generación de un nuevo grupo de documentos institucionales que mediante su lenguaje evita el sexismo y acepta la presencia de personas con diversidad sexo genérica, demostrando que es posible utilizar un lenguaje en las comunicaciones institucionales escritas que muestren esta pluralidad.

Por otra parte, siguiendo el análisis del lenguaje androcéntrico y sexista y los obstáculos y facilidades para la implementación de prácticas con perspectiva de género, se consideran las siguientes sugerencias:

- Dar seguimiento a la actualización de normativas y reglamentos con perspectiva de género, junto con el uso de lenguaje incluyente y no sexista de forma consistente en los documentos.
- Fomentar el uso de lenguaje incluyente y no sexista en la comunidad universitaria como elemento de cambio en la cultura institucional de género, al ampliar la concepción sobre la diversidad de sujetas y sujetos educativos y universitarios.
- Llevar a cabo acciones de formación en perspectiva de género en todas las instancias que colaboran en la ejecución del protocolo para un adecuado cumplimiento de este, además de incorporarla en los demás procesos y actividades propias.
- Realizar actualizaciones a los diferentes planes de estudio, integrando el género de manera transversal de modo que pueda generarse un acercamiento y una visión crítica de la problemática desde la disciplina de formación no solo para quienes ingresan a espacios especializados.

- Alentar la colaboración y el compromiso de la comunidad para sumar positivamente a este asunto, como fuerte herramienta para el logro de avances.
- Impulsar el potencial académico de las especializaciones y maestría vinculándolas hacia el desarrollo de investigación, y transversalización del género dentro de la institución.

Mediante la información que he presentado argumento que el objetivo general de este proyecto *Analizar los avances en igualdad de género de la UPN-Ajusco a través de la cultura material de la institución y de las percepciones del personal que realiza acciones de género* ha sido abordado de manera sustanciosa desde la metodología y categorías de investigación seleccionadas, así como duración del programa, permitiendo obtener conclusiones específicas a partir de estos, sin embargo, trasluciendo ejes que se mantienen como posteriores líneas de investigación a raíz de la presente, como sería el estudio con las demás poblaciones que intervienen en los procesos discutidos, esto es las personas que realizan actividades con perspectiva de género en todas las áreas de la universidad, personal docente, administrativo, directivo y estudiantado de diversas áreas. Por otro lado, reflexionar en su totalidad sobre la cultura material de la universidad, incluyendo planes de estudio y materiales didácticos. Lo que también abre el análisis desde nuevas categorías y tipos de investigación como puede ser la cuantitativa. En resumen, remarco la importancia de generar de manera continua y desde distintas perspectivas datos que brinden o confirmen senderos para el crecimiento y aplicación de la igualdad entre los géneros en las instituciones formativas.

Como conclusión personal, la realización de este trabajo recepcional fue una parte importante de mi formación como especialista que me permitió identificar las partes de una tesis cualitativa, ejes de las escuelas, así como de las Instituciones de Educación Superior que se encuentran atravesados por el género, sumado a conocer conceptos de los estudios de género que me permiten cuestionar y argumentar en este ámbito.

## Referencias

Bardin, L. (1996) Cap. 2 Definición y relación con las otras ciencias. En Análisis de contenido (pp.20-35) España: Ediciones Akal.

Batra, E. (2012) Acerca de la investigación y la metodología feminista. En Blázquez, Norma, Flores Fátima, y Ríos Maribel (coord.) Investigación Feminista. Epistemología y Representaciones Sociales México, CEIICH

Bourdieu, P., Passeron, J. (1996) La Reproducción. Elementos Para Una Teoría Del Sistema De Enseñanza. Distribuciones Fontamara, S.A.

Buquet Corleto, A. (2011) Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior Problemas conceptuales y prácticos. Perfiles educativos, Volumen XXXIII, pp. 211 – 225

Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A. y Moreno, H. (2013) Capítulo 1. Exclusiones, restricciones, rechazos y expulsiones: mujeres en las instituciones de educación superior. En *Intrusas en la Universidad* (pp. 17-59) México: Programa Universitario de Estudios de Género.

Buquet Corleto, A. (2016) El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. *Nómadas*, Volumen 44, pp. 27 – 43.

Buquet Corleto, A., López González de Orduña, H., & Moreno Esparza, H. (2019). Relevancia de los estudios de género en las universidades. *Perfiles Educativos*, 42(167), 178-196.  
<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.167.59037>

Butler, J. (2007). El género en disputa El feminismo y la subversión de la identidad. Ediciones Barcelona: Paidós Ibérica, SA.  
[https://stunam.org.mx/17accion/cideg/biliotecadig/08el\\_genero\\_en\\_disputa.pdf](https://stunam.org.mx/17accion/cideg/biliotecadig/08el_genero_en_disputa.pdf)

Cámara de Diputados del Congreso de la Unión (2021) Ley General de Educación Superior  
Disponible en: [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES\\_200421.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf)

Cámara de Diputados del Congreso de la Unión (2022) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, México. Disponible en:  
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

Cano, G. (2020) Democracia y género. Historia del debate público en torno al sufragio femenino en México. México: Instituto Nacional Electoral

CEIICH UNAM (2022) Investigación feminista / Patricia Castañeda Salgado. Disponible en:  
[https://www.youtube.com/watch?v=dX2JoLUjtNE&ab\\_channel=CEIICHUNAM](https://www.youtube.com/watch?v=dX2JoLUjtNE&ab_channel=CEIICHUNAM)

Cerva Cerna, D. (2018). 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, (8), pp. 20 – 38. <https://doi.org/10.5354/2735-7473.2017.48399>

Cerva Cerna, D. (2020). Activismo feminista en las universidades mexicanas: la impronta política de las colectivas de estudiantes ante la violencia contra las mujeres. Revista de La Educación Superior, 135–155. <https://doi.org/10.36857/resu.2020.194.1128>

Colbeck, C. (2006) “How Female and Male Faculty with Families Manage Work and Personal Roles”, en: Susan Bracken, Jeanie Allen y Diane Dean (eds.), *The balancing Act: Gendered Perspectives in Faculty Roles and Work Lives*, Virginia, Stylus Publishing.

Connell, R. (1997) La organización social de la masculinidad.  
[https://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios\\_catedras/electivas/105\\_estudios\\_genero/material/archivos/la\\_organizacion\\_socia\\_de\\_la\\_masculinidad.pdf](https://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/105_estudios_genero/material/archivos/la_organizacion_socia_de_la_masculinidad.pdf)

Espin, J. et. al (1996) Análisis de Recursos Educativos desde la perspectiva no sexista. Barcelona: Editorial Laertes

Foucault, M. (1998) Historia de la Sexualidad I. La voluntad del saber. Siglo XXI Editores.

Galván, L. (1985) La educación superior de la mujer en México: 1876 – 1940

Guevara Ruiseñor, E. (2023). El feminismo académico y sus aportes a la educación superior en México. *GénErosos. Revista De investigación Y divulgación Sobre Los Estudios De género*, 21(16), 7–23. <https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/generos/article/view/1169>

Isaac, S. y Michael, W.B. (1981) Handbook in research and evaluation for education and the behavioral sciences, San Diego: Edits Publishers.

López Pérez, O. (2008). Currículum sexuado y poder: miradas a la educación liberal diferenciada para hombres y mujeres durante la segunda mitad del siglo XIX en México. *Relaciones (Colegio de Michoacan)*, 29(113), 33–68. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S018539292008000100033&script=sci\\_abstract&tlng=es](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S018539292008000100033&script=sci_abstract&tlng=es)

Mallimaci, F. y Giménez V. (2006) Historia de vida y métodos biográficos (capítulo 5), pp. 175-212, en: Vasilachis de Gialdino, Irene (Coord.) Estrategias de Investigación cualitativa, Barcelona, Gedisa.

Martín Moreno, E. (2020). Protocolos de atención a la violencia de género en las universidades públicas en México. ¿Un Traje a la Medida? *Reencuentro. Análisis De Problemas Universitarios*, 32(79), 70-94. Recuperado a partir de <https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/1044>

Martínez, P. (2006). El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica. *Pensamiento & Gestión* (20), 165-193.

Molina, C. (2021). Patriarcado. *En Breve diccionario de feminismo* (pp. 149–150). Titivillus.

Naciones Unidas (s.f.) Objetivos de Desarrollo Sostenible. Disponible <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>,

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>

Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (2020) Disponible en: <https://onigies.unam.mx/>

Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de la educación superior*, 44(174), 7-17. Recuperado de

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S018527602015000200001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S018527602015000200001&lng=es&tlng=es)

Palomar Vereá, C. (2005). La política de género en la educación superior. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, (21), 7-43. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88402101>

Porter, S. (2020) *Del ángel del hogar a oficinista: identidad de clase media y conciencia femenina en México 1890-1950*. México: El Colegio de Michoacán

Rivera Guerra, N. y Márquez Carrillo, J. (2023). Hacia una política institucional de género en las universidades públicas mexicanas. Una propuesta metodológica. *Saberes y prácticas. Revista de Filosofía y Educación*, 8(1), 1–17. <https://doi.org/10.48162/rev.36.083>

Rubin, G., (1986). El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo. *Nueva Antropología*, VIII(30), 95-145.

Sánchez Puentes, R. (1993). Didáctica de la problematización en el campo científico de la educación. En *Perfiles educativos*, 61, 64-78. Recuperado de:

[http://www.iisue.unam.mx/perfiles/perfiles\\_articulo.php?clave=1993-61-64-78&url=1993/n61a1993/mx.peredu.1993.n61.p64-78.pdf](http://www.iisue.unam.mx/perfiles/perfiles_articulo.php?clave=1993-61-64-78&url=1993/n61a1993/mx.peredu.1993.n61.p64-78.pdf)

Scott, J. (1996) El género: una categoría útil para el análisis histórico.

<https://bivir.uacj.mx/reserva/documentos/rva2006191.pdf>

SEGOB (2021) ACUERDO mediante el cual se aprueba la modificación del permiso de paternidad.

[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5631203&fecha=29/09/2021#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5631203&fecha=29/09/2021#gsc.tab=0)

Stake, R. E. (1999) Investigación con estudios de caso. Madrid, España: Ediciones Morata

Subirats, M.; Perez, S. y Canales, S. (2013) Género y Educación. En Capitolina Díaz y Sandra Dema, *Sociología y Género*. TECNOS, Madrid. Pags: 201 a 226

Tapia Fonllem, M. (2020). Jóvenes feministas universitarias: *Reencuentro. Análisis De Problemas Universitarios*, 32(80), 57-78. Recuperado a partir de

<https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/1058>

Tomé Pino, C. (2022). Más allá de las cifras: el análisis de género en el campo del trabajo académico en México bajo el enfoque de Joan Scott. *GénErosos. Revista De investigación Y divulgación Sobre Los Estudios De género*, 28(30), 441–464. Recuperado a partir de

<https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/generos/article/view/29>

Torres, M. (2019) El movimiento feminista mexicano y los estudios de género en la academia. *La aljaba segunda época*, Volumen XXIII, pp. 203-219 Disponible en:

<http://dx.doi.org/10.19137/aljaba-2019-230111>

Toriz, A. (2003). “El currículo: un espacio para analizar la desigualdad social entre los sexos. Una visión desde la sociología de la educación”. En *Visión educativa. Revista sonorensis de educación*. México, El Auténtico. pp. 19-29.

Universidad Nacional Pedagógica (1983) Reglamento interior de trabajo del personal académico de la Universidad Pedagógica Nacional.

Universidad Nacional Pedagógica (1983) Reglamento interior de trabajo del personal no docente de la Universidad Pedagógica Nacional.

Universidad Pedagógica Nacional (2014) Plan de Estudios Especialización en Educación Integral de la Sexualidad. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/ESPECIALIZACIONSEXINTEGRAL.pdf>

Universidad Nacional Pedagógica (2016) Especialización de Género en Educación (EGE). Plan de estudios, 2016. México: UPN.

Universidad Pedagógica Nacional (2020) Programa Integral de Desarrollo Institucional 2020-2014.

Universidad Pedagógica Nacional (2021) Política institucional para la igualdad de género, inclusión y no discriminación.

Universidad Pedagógica Nacional (2021) Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en la UPN.

Universidad Pedagógica Nacional (2022) Acuerdo de creación de la Unidad de Igualdad de Género e Inclusión de la UPN.

Universidad Nacional Pedagógica (2023) Maestría en Estudios de Sexualidad.  
<https://upn.mx/index.php/estudiar-en-la-upn/posgrados/30-actividades-academicas/973-maestria-en-estudios-de-sexualidad>

Universidad Pedagógica Nacional (2023) Pronunciamiento de cero tolerancia al hostigamiento sexual, acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en la Universidad Pedagógica Nacional.

Varela Guinot, H. (2019). Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 65(238).  
<https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.238.68301>

Vasilachis, I. (2006), La investigación cualitativa (capítulo 1), pp. 23-60, en: VASILACHIS de Gialdino, Irene (Coord.), *Estrategias de investigación cualitativa*, Barcelona, Gedisa.



**FORMATO DE REGISTRO**



Documento institucional	Es de fácil acceso para la comunidad escolar		Se aborda en género en el documento		Aspectos de género en los que se pone más énfasis	Lenguaje androcéntrico o sexista	Observaciones
	Sí	No	Sí	No			
Plan de Desarrollo Institucional 2020 - 2024	Sí	No	Sí	No	1. 2. 3.		
Reglamento interior de trabajo del personal académico de la universidad pedagógica nacional.	Sí	No	Sí	No	1. 2. 3.		
Reglamento interior de trabajo del personal no docente de la universidad pedagógica nacional.	Sí	No	Sí	No	1. 2. 3.		
Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en la UPN	Sí	No	Sí	No	1. 2. 3.		
Política igualdad de género	Sí	No	Sí	No	1. 2. 3.		
Acuerdo de creación de la Unidad de Igualdad de Género e Inclusión de la UPN	Sí	No	Sí	No	1. 2. 3.		

