

**Discriminación o Inclusión: Determinación del género más afectado en la Escuela Superior de Comercio y Administración U. Santo Tomás, como base para la implementación de una estrategia que propicie el desarrollo de una cultura de equidad.**

Isabel Alejandra Barberá Castillo  
*alebarbera 2003@yahoo.com.mx*

Mercedes García Gómez  
*mechegargo@yahoo.com.mx*

Instituto Politécnico Nacional  
Escuela Superior de Comercio y Administración  
U. Santo Tomás

**Eje temático: Una escuela para el futuro**

**RESUMEN**

*En este trabajo se presentan los resultados del estudio de caso que tuvo como finalidad indagar qué género se ha visto más afectado por la discriminación o inclusión sesgada entre la comunidad ESCA Santo Tomás del cual se han derivado propuestas para desarrollar estrategias de cambio que lleven a un trato igualitario, incluyente e integrador. Este estudio descriptivo se efectuó haciendo un análisis cuantitativo y cualitativo al aplicar un cuestionario que se centró en tomar en cuenta las experiencias de esta comunidad estratificando: alumnos de las carreras de: CP, LRC, LNI, docentes y administrativos en el período agosto-diciembre 2009. Del resultado nace la iniciativa de un curso virtual que permitirá la interacción de los tutores de diferentes unidades académicas dentro del Instituto Politécnico Nacional, que sensibilice, capacite y permita intercambiar experiencias en el tema de valores de igualdad y equidad respondiendo en paralelo a los planteamientos del Programa Institucional De Gestión con Perspectiva de Género y al perfeccionamiento de la actuación de los docentes dentro de un modelo educativo basado en el desarrollo de competencias.*

**Palabras clave:** equidad – diversidad - Perspectiva de género - estereotipos de género –sensibilización - integración - capacitación.

## **1. INTRODUCCIÓN**

La discriminación representa una gran amenaza y por consiguiente un desafío, pues significa una lucha contra situaciones de intolerancia a ciertas formas de ser y pensar, actitudes de menosprecio a personas y grupos de personas que poseen un rasgo físico, cultural o socialmente poco valorado.

**Justificación.-** Para combatir la discriminación es necesario el compromiso con la transformación de las pautas culturales y sociales en las que se asientan los prejuicios, la intolerancia y la propensión estigmatizadora. No obstante, queda por tratar un ámbito relacionado con el trato justo, respetuoso y equitativo entre las personas, concretamente entre quienes forman parte de las instituciones formadoras y de la administración pública. . Esto demanda tomar una posición a favor de los principios de igualdad en respeto a la dignidad de todo ser humano, del conocimiento que se tenga de los derechos que existen para protegerlo y de que estos sean aplicados en una democracia.

La educación debe ser, el instrumento para extender la justicia social, para que nuestros pueblos alcancen mejores estándares de vida basados en valores.

## 2. MARCO TEÓRICO

**Surgimiento de la discriminación .-** La discriminación es una conducta sistemáticamente injusta contra un grupo humano establecido. La intolerancia, el rechazo y la ignorancia en la mayoría de los casos son concluyentes para el surgimiento de conductas discriminatorias. Las causas que favorecen la discriminación son históricas, como la falta de una legislación, de instituciones que aborden la problemática, la herencia cultural discriminatoria y la pobreza extrema.

**Los prejuicios como base de la discriminación.-** La conducta de la gente respecto de los grupos que le desagradan o incomodan no siempre está en proporción directa con lo que piensa o siente acerca de ellos. En ocasiones las personas pueden sentir cierto desagrado hacia un grupo determinado; pero no por ello los rechaza, solamente los tolera. Todas las personas deben tener las mismas oportunidades y no deben ser objeto de discriminación siendo este el argumento base para lo que se conoce como **Equidad de Género**.

**Análisis del mecanismo de dominación-subordinación.-** Otro elemento en la deliberación sobre actos discriminatorios lo constituye el análisis de las relaciones de poder (son para demostrar como inferiores a determinados grupos y así legitimar la dominación sobre ellos).

**Formas de Discriminación.-** Entre Las formas de discriminación más comunes tenemos: la discriminación social, la laboral, la sexual, la racial, la religiosa y la ideológica.

**Consecuencias de la discriminación.-** La discriminación muchas veces se desencadena en el **acoso** o en **hostigamiento**, ocurre cuando una persona le causa lesiones físicas o emocionales a otra persona, existe la intención de causar un perjuicio.

**Impacto de la discriminación en el mundo.-** La discriminación a nivel mundial, no reconoce fronteras y se distribuye en gran parte de los países desarrollados y los no desarrollados. Las características de ésta, siguen diferentes contextos.

Ante esta situación nace en México la Comisión de Estudios contra la Discriminación, que es una instancia plural que ha llevado a cabo varias acciones, entre las que destaca en 2001 la formulación del anteproyecto de ley en materia de discriminación y el perfil de lo que ahora conocemos como Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), cuya misión fundamental es: "Impulsar una reforma vigorosa a la cultura de la sociedad, de tal manera que la lucha contra la discriminación no sólo se exprese en las instituciones y normas formales, sino también sea capaz de transformar los referentes, las costumbres, las tradiciones, los

conocimientos y las actitudes cotidianas que provocan, en su conjunto, la permanencia de las asimetrías, producto de actos discriminatorios, entre las personas”<sup>1</sup>

En el año 2001 la no discriminación se elevó a rango de derecho fundamental, otro avance lo constituye la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

**La respuesta en México.-** En México, es una obligación jurídica el incorporar la perspectiva de género en la función pública y se sustenta en diferentes ordenamientos:

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la cual se explicita que queda prohibida toda discriminación motivada por el género (Artículo 1 y 2) y que hombres y mujeres somos iguales ante la ley (Artículo 4 y 12).
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará).
- La Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Pekín+5
- La ley que crea el Instituto Nacional de las Mujeres, cuyas disposiciones son de orden público y de observancia general en toda la república en materia de equidad de género e igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.
- El Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROEQUIDAD).

Los principales mecanismos para la protección de nuestros derechos fundamentales son: ***el juicio de amparo, la acción de inconstitucionalidad, la controversia constitucional y el procedimiento ante las comisiones públicas de derechos humanos.***

**Algunas Acciones contra la discriminación que se señala la CONAPRED. Políticas públicas en materia de discriminación de género:**

Una política de género debe:

- Cambiar el enfoque básico de la intervención en la problemática.
- Erradicar la desigualdad entre hombres y mujeres.
- Reforzar el desarrollo plural de la mujer en busca de posicionamiento.
- Involucrar a los hombres en la lucha por la equidad de género.
- Ser parte activa en las políticas institucionales.
- Contar con recursos humanos calificados y fondos suficientes para poder ejecutarse.

---

<sup>1</sup> Dirección General Adjunta de Vinculación, Programas Educativos y Divulgación de CONAPRED. **Rincón Gallardo**, Presentación de: ***Prohibido discriminar. Por una cultura de respeto a la diversidad humana.*** Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. México 11590, D.F.2004.

La igualdad implica crear los sistemas que permitan a los individuos tener las mismas oportunidades para acceder, usar y controlar derechos, recursos y beneficios.

**La respuesta del IPN.-** El 8 de marzo de 2007, en el Instituto Politécnico Nacional nace el **Programa Institucional de Gestión del Instituto Politécnico Nacional** con la misión de difundir, promover y asegurar la institucionalización de políticas de gestión en equidad de género y promover así la formación de una cultura de equidad, flexibilidad y aceptación sin discriminación, el programa cuenta con una página en Internet <http://www.genero.ipn.mx> que contiene todo lo referente a este programa.

### ***La necesidad de desarrollar una cultura ética en las instituciones educativas***

La **ANUIES** plantea que para el 2020, todas las instituciones de educación superior deberán demostrar una **coherencia** de los objetivos de sus programas y del perfil de sus egresados, **con las necesidades de nuestro país**. Así mismo la **UNESCO** señala la necesidad de que la educación superior se apoye en tres saberes: el **Saber Disciplinar, el Saber Hacer y el Saber Ser**, haciendo énfasis en las capacidades de **ACCIÓN Y ACTUACIÓN**, más que en la acumulación de conocimientos conceptuales, de ahí que toda institución de educación superior deberá instruir al alumno en las competencias que le permitan ofrecer alternativas y respuestas a las necesidades de la comunidad.

El perfil de una institución ética reúne ciertas condiciones **esenciales**:

- Contar con directivos dispuestos a comprometer recursos de todo tipo.
- Contar con una comunicación interna rápida y precisa de la información que se genera.

***“Toda institución que desee alcanzar un nivel académico superior deberá retomar sus objetivos filosóficos y sus valores para orientar los sistemas educativos esto es deberá reflejar en sus programas y en el estilo de educación, la misión y la filosofía en que se fundamenta la institución”***

Es necesaria la adopción de los principios de ética fundamentales en las instituciones: de solidaridad, de eficiencia, de racionalidad, de equidad, de responsabilidad, de aceptación entre otros.

Los ejes medulares para la educación son las competencias nucleares a partir de las cuales gira la formación integral del alumno. Analizarlas permite tener una guía para integrar la misión y la filosofía dentro del objetivo y la formación del estudiante en cada curso.

### ***Competencias Nucleares.***

1. **Los Saberes Disciplinarios:** Son los conocimientos teóricos de la disciplina descritos en las unidades de cada materia.
  - a). **Saber Declarativo** (saber qué)
  - b). **Saber Procedimental** (saber cómo)
  - c). **Saber estratégico** (saber cuándo)
2. **Los Saberes Actitudinales:** Son las conductas y los modos del alumno; su postura como individuo con una vida y educación personal y emocional.

a). Saber **convivir**

b). Saber **ser**

- ✓ **Identidad Personal** (independencia, seguridad, anticipador, innovador, participativo, controlado)
- ✓ **Identidad Profesional** ( ética y moral profesional, nivel del individuo: respeto, confidencialidad, discreción, honestidad, responsabilidad, vocación)

Las Instituciones educativas deberán formar a los estudiantes con las competencias necesarias para desarrollarse como profesionales íntegros.

***Las cátedras deberán estar dirigidas hacia la promoción y fortalecimiento de todos los saberes, lo que se denomina formación integral.***

Los cambios institucionales que se requieran no pueden darse solamente a partir de la identificación de los problemas que están generando, sino es preciso tomar en cuenta las herramientas que se están empleando para resolverlo así como la forma que eventualmente tendrá la solución elegida.

Cómo se mencionó en la introducción de este trabajo **la educación debe ser, el instrumento para extender la justicia social** de ahí que todos nuestros pueblos alcancen mejores estándares de vida basados en valores comunes a toda la humanidad. Los valores eternos y universales (verdad, equidad e igualdad, entre otros) deberán contemplarse como elementos esenciales de esa cooperación que sin duda resultará en un futuro interdependiente, más promisorio y se constituirá en **la más alta expresión de la justicia humana y de la equidad.**

### 3. MÉTODO

#### ***Preguntas de investigación:***

- ¿En qué género se hace más evidente la discriminación masculina o femenina?
- ¿Cuál es el género con mayor interés en desarrollar una cultura NO DISCRIMINACIÓN en la ESCA Unidad Santo Tomás?
- ¿El personal docente maneja principios de equidad DE GÉNERO en el trato con los alumnos?
- ¿El personal administrativo maneja principios de equidad DE GÉNERO al tratar con el alumnado?
- ¿Además de la no equidad que otro tipo de discriminación se presenta en mayor frecuencia en la ESCA Unidad Santo Tomás?
- ¿Cuáles son los factores sociales determinantes para que la comunidad en la ESCA Santo Tomás maneje los principios de NO DISCRIMINACION y equidad y se desarrolle una cultura ética de igualdad social?
- ¿En qué medida la comunidad está informada de las estrategias y políticas que el Instituto ha desarrollado para contribuir a la formación de una cultura de equidad, flexibilidad y aceptación sin discriminación?
- ¿Qué estrategias se sugiere implementar en la ESCA Unidad Santo Tomás para fomentar en la comunidad principios de equidad, flexibilidad y aceptación sin discriminación?

## Objetivos de la investigación

### Objetivo general

Estudiar la perspectiva y actitudes relacionadas con la discriminación de género que tiene los grupos sociales que integran la ESCA Santo Tomás.

### Objetivos específicos

- Analizar el grado de discriminación de género que se presenta en la ESCA Unidad Santo Tomás
- Hallar el tipo de género que es mas discriminado en la ESCA Santo Tomás, así como el sexo que es mas incluido en esta institución
- Averiguar si el personal docente y administrativo ha recibido y otorgado un trato igualitario a todos los estudiantes
- Examinar de que otro tipo de discriminación han sido victima los miembros de la comunidad de la ESCA Unidad Santo Tomás
- Determinar si los estereotipos y prejuicios que tiene la sociedad hacia los hombres y mujeres afecta de manera determinante para que se desarrolle la discriminación de género.
- Estudiar las estrategias que el Instituto Politécnico Nacional ha desarrollado en materia de discriminación de género
- Desarrollar propuestas de acción que impulsen la perspectiva de género en la ESCA Unidad Santo Tomás como eje transversal en la educación de la comunidad.

## Tipo de investigación

Esta investigación de campo es descriptiva y refleja el comportamiento que tiene los miembros de la comunidad de la ESCA Unidad Santo Tomás ante situaciones relacionadas a la problemática que nos interesa como lo es la igualdad y la equidad de género. Con base en los objetivos particulares se elaboraron preguntas de investigación muy generales y de las mismas se fueron derivando las preguntas específicas que integraron el cuestionario para cada uno de los sectores señalados en la investigación: alumnos, maestros, personal administrativo y funcionarios.

Se contó con dos instrumentos; uno dirigido a los alumnos subproducto de este proyecto y parte sustancial de la tesis de Licenciatura de la alumna Alicia Guillén y otro dirigido a los profesores y personal administrativo del plantel en sus dos turnos. Ambos estuvieron enfocados en el problema de la discriminación y/o la inclusión desde una perspectiva de género. Se optó por un cuestionario en el cual se podían marcar más de dos opciones de respuesta con la finalidad de tener un panorama más amplio y a la vez facilitar el registro y análisis de los datos, con base en frecuencias.

## Cálculo de la Muestra

La siguiente es una fórmula derivada de la teoría de distribución de proporciones para poblaciones finitas:

$$\text{Fórmula} \quad n = \frac{N}{\frac{E^2 (N-1)}{Z^2 pq} + 1}$$

Donde	n= a tamaño de la muestra
	Z: nivel de confianza= 98 % = 2.33
El factor	p: probabilidad a favor = 50 % = 0.5
El factor	q: probabilidad en contra = 50 % = 0.5
Y el	E: error de estimación = 5 % = 0.05
Con	N: Tamaño de la población 453 maestros base, 215 administrativos activos, 24 funcionarios activos

Los resultados de la aplicación de la fórmula:

Tipo de población	Total población activa	Muestra calculada	Muestra encuestada
Personal administrativo	215	125	86
Funcionarios	24	22	24
Personal docente	453	154	193
<b>TOTALES</b>	<b>931</b>	<b>301</b>	<b>303</b>

Para el cálculo de la muestra para el estrato de alumnos se utilizó la siguiente fórmula:

Fórmula 
$$n = \frac{Z^2 pq N}{Ne^2 + Z^2 pq}$$

Donde n= a tamaño de la muestra  
Z: nivel de confianza= 96 % = 2.06  
El factor p: probabilidad a favor = 50 % = 0.5  
El factor q: probabilidad en contra = 50 % = 0.5  
Y el e: error de estimación = 4 % = 0.04  
Con N: Tamaño de la población 9188 alumnos

Tipo de población	Total población activa	Muestra calculada	Muestra encuestada
Lic. En C.P.	4,036	272	272
Lic. En R. C.	3,437	230	230
Lic. En N. I.	1,715	116	116
<b>TOTALES</b>	<b>9188</b>	<b>618</b>	<b>618</b>

#### 4. ANÁLISIS DE DATOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS. (Detalle Anexo No. 2)

##### Diagnóstico sobre el cuestionario aplicado:

Pregunta no. 1 Desde tu punto de vista, ¿Existe discriminación hacia el género femenino en la ESCA Unidad Santo Tomás?												
CATEGORIA	ADMINISTRATIVOS		FUNCIONARIOS		DOCENTES		ALUMNOS					
							CP		LRC		LNI	
SUBCATEGORIA	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP
Demasiado	16%	9%	9%	25%	8%	11%	35%	17%	15%	8%	11%	1%
Bastante (con frecuencia)	29%	15%	27%	33%	25%	22%	30%	15%	16%	14%	11%	12%
Más o menos (a veces si a veces no)	23%	31%	9%	8%	18%	21%	12%	9%	23%	15%	8%	11%





**Pregunta no. 3 ¿Has sufrido algún tipo de discriminación por ser hombre o mujer en la ESCA Unidad Santo Tomás?**

CATEGORIA	ADMINISTRATIVOS		FUNCIONARIOS		DOCENTES		ALUMNOS					
							CP		LRC		LNI	
SUBCATEGORIA	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP
Siempre	13%	15%	18%	8%	3%	15%	18%	8%	4%	11%	4%	1%
Con frecuencia	8%	6%	9%	23%	20%	13%	28%	8%	11%	9%	12%	10%
A veces sí a veces no	17%	15%	27%	15%	22%	22%	32%	5%	18%	30%	12%	20%
Algunas veces	13%	30%	9%	23%	20%	14%	16%	44%	28%	28%	24%	10%
Nunca	49%	34%	37%	31%	35%	36%	6%	35%	39%	22%	48%	59%

**CONCLUSIÓN PREGUNTA NO. 3**

Después de un cuidadoso análisis de los resultados encontramos que **hay un buen porcentaje de la población que se siente discriminada**. Observamos que un buen porcentaje de la **población reconoce que el fenómeno se presenta** y los afecta en mayor o menor medida. Esto nos indica que es **inminente poner en marcha acciones** que contribuyan a su erradicación.

**Pregunta no. 4 ¿En tu salón de clases o ámbito de trabajo has observado un trato igualitario entre hombres y mujeres?**

CATEGORIA	ADMINISTRATIVOS		FUNCIONARIOS		DOCENTES		ALUMNOS					
							CP		LRC		LNI	
SUBCATEGORIA	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP
Siempre	27%	31%	20%	46%	31%	34%	12%	15%	41%	14%	12%	30%
Con frecuencia	31%	22%	30%	23%	21%	23%	34%	47%	20%	18%	21%	12%
A veces sí a veces no	20%	25%	20%	23%	20%	18%	28%	22%	18%	29%	42%	34%

Algunas veces	16%	22%	10%	8%	22%	12%	22%	7%	14%	16%	4%	9%
Nunca	6%	0%	20%	0%	6%	13%	4%	9%	7%	23%	21%	15%

## CONCLUSIÓN PREGUNTA NO. 4

Los resultados arrojaron que el personal de la escuela; funcionarios, administrativos y docentes que no siempre han recibido un trato igualitario, lo que nos indica que **hay parte de este estrato que requiere información y capacitación para sensibilizar tanto a la población como a las autoridades en torno a este problema.** Por otro lado en la categoría de alumnos la balanza se inclina en mayor grado hacia el hecho de haber recibido un trato igualitario, lo que refleja que **los profesores tienden a ser más cuidadosos en el trato hacia los alumnos, esto pudiera ser una consecuencia de las acciones de evaluación docente.**

**Pregunta no. 5 ¿Las autoridades y el personal administrativo (en su caso) que labora en la ESCA Unidad Santo Tomás te ha brindado un trato igualitario a ti y a tus compañeros?**

CATEGORIA	ADMINISTRATIVOS		FUNCIONARIOS		DOCENTES		ALUMNOS					
							CP		LRC		LNI	
SUBCATEGORIA	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP
Siempre	31%	28%	18%	77%	32%	28%	19%	29%	29%	12%	12%	38%
Con frecuencia	29%	28%	28%	15%	32%	21%	27%	39%	25%	14%	21%	15%
A veces sí a veces no	15%	16%	9%	0%	16%	17%	30%	25%	27%	41%	42%	33%
Algunas veces	12%	22%	27%	8%	5%	12%	17%	5%	12%	21%	4%	10%
Nunca	13%	6%	18%	0%	15%	22%	7%	2%	7%	12%	21%	4%

## CONCLUSIÓN PREGUNTA NO. 5

Respecto al trato de las autoridades hacia el resto de la población las categorías de administrativos y profesores dicen que se **requiere de mayor sensibilización y capacitación en este tema por parte del estrato de de funcionarios y se pueda lograr un clima de respeto y trato igualitario que trascienda a la comunidad.** En la categoría de alumnos los resultados nos dicen que así mismo **el personal administrativo requiere de información y capacitación sobre el tema.**

Pregunta no. 6 ¿ El personal docente que labora en la ESCA Santo Tomás te ha brindado un trato igualitario a ti y a tus compañeros?												
CATEGORIA	ADMINISTRATIVOS		FUNCIONARIOS		DOCENTES		ALUMNOS					
							CP		LRC		LNI	
SUBCATEGORIA	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP
Siempre	32%	18%	18%	42%	26%	26%	23%	22%	31%	13%	40%	38%
Con frecuencia	24%	31%	37%	25%	32%	25%	26%	38%	29%	23%	20%	16%
A veces sí a veces no	16%	24%	18%	8%	19%	22%	25%	30%	22%	31%	12%	27%
Algunas veces	8%	6%	18%	0%	8%	8%	21%	6%	15%	23%	24%	15%
Nunca	20%	21%	9%	25%	15%	19%	5%	4%	3%	10%	4%	4%
CONCLUSIÓN PREGUNTA NO. 6												
En cuanto al tema de discriminación de género concluimos que <b>la intervención de los profesores que asumen su compromiso para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje impacta el trato igualitario hacia su entorno, por lo tanto es en este sector de la población con quién es ideal iniciar las diferentes acciones y estrategias a implementar para desarrollar una cultura de equidad e igualdad en la comunidad de la ESCA unidad Santo Tomás.</b>												

Pregunta no. 7 ¿Consideras importante el desarrollar una cultura de no discriminación?												
CATEGORIA	ADMINISTRATIVOS		FUNCIONARIOS		DOCENTES		ALUMNOS					
							CP		LRC		LNI	
SUBCATEGORIA	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP
Muy importante	80%	64%	55%	92%	77%	69%	31%	49%	70%	36%	48%	67%
Bastante importante	14%	13%	27%	0%	13%	13%	24%	28%	11%	15%	20%	8%
Mas o menos	4%	13%	9%	0%	3%	7%	23%	15%	11%	23%	20%	18%

importante												
Poco importante	0%	10%	0%	0%	2%	5%	19%	5%	3%	18%	12%	5%
Nada importante	2%	0%	9%	8%	5%	6%	3%	3%	5%	8%	0%	2%

**CONCLUSIÓN FINAL PREGUNTA NO.7**

Como se puede observar existe coincidencia en todas las categorías incluyendo la población estudiantil en decir que **la mayoría de la población en la ESCA Santo Tomás está de acuerdo en la importancia de desarrollar una cultura de equidad en la comunidad.**

**Pregunta no. 9 ¿Te has enterado de la "campana de prevención, atención y sanción para la erradicación del acoso y hostigamiento?"**

CATEGORIA	ADMINISTRATIVOS		FUNCIONARIOS		DOCENTES		CP		LRC		LNI	
SUBCATEGORIA	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP
Enterados	43%	56%	45%	69%	32%	23%	33%	17%	13%	17%	32%	11%
No Enterados	57%	44%	55%	31%	68%	77%	67%	83%	87%	83%	68%	89%

**CONCLUSIÓN PREGUNTA NO.9**

Se puede observar que la información y promoción sobre **La Campaña de Prevención, Atención y Sanción para la Erradicación del Acoso y Hostigamiento**, no se ha difundido como sería lo deseable entre la comunidad de la ESCA Santo Tomás. Aún entre funcionarios hay un buen porcentaje que señala **NO conocerla** a pesar de que existe una línea institucional para atender esta problemática. **De aquí nace la exigencia de enfatizar las campañas implementadas por las diferentes instituciones gubernamentales y sociales con el fin de sensibilizar y generar mayor interés y participación.**

**Pregunta no. 10 ¿Conoces el programa institucional de gestión con perspectiva de género?**

CATEGORIA	ADMINISTRATIVOS		FUNCIONARIOS		DOCENTES		ALUMNOS					
							CP		LRC		LNI	
SUBCATEGORIA	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP
Si conoce el programa	12%	24%	27%	54%	13%	20%	31%	22%	7%	13%	32%	11%
No conoce el programa	88%	76%	73%	46%	87%	80%	69%	78%	93%	87%	68%	89%

**CONCLUSIÓN PREGUNTA NO. 10**

El programa Institucional con Perspectiva de Género no se ha difundido hacia **el interior de la escuela por lo que no ha alcanzado a la mayoría del público meta**. Esto implica **el revisar las estrategias de comunicación que permita la concientización, primero de los propios funcionarios responsables de su difusión y después del resto de la población.**

**Pregunta no. 11 ¿Cuál es el objetivo principal del programa institucional de gestión con perspectiva de género?**

CATEGORIA	ADMINISTRATIVOS		FUNCIONARIOS		DOCENTES		ALUMNOS					
							CP		LRC		LNI	
SUBCATEGORIA	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP
Desarrollar una cultura de equidad de genero	67%	40%	100%	86%	79%	58%	28%	12%	30%	42%	0%	30%
Apoyo bibliográfico	0%	0%	0%	0%	0%	4%	23%	27%	20%	8%	38%	20%
Crear un Programa Institucional de gestión que permita una formación integral de la comunidad politécnica	16%	30%	0%		7%	7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Desarrollar y promover investigación sobre el tema	17%	0%	0%	0%	0%	8%	39%	15%	30%	33%	37%	30%
Todas las anteriores	0%	30%	0%	14%	14%	23%	10%	46%	20%	17%	25%	20%

**COMENTARIO PREGUNTA NO. 11**

**La comunidad que dice conocer el programa tiene un buen grado de conciencia de la importancia social de generar una cultura de igualdad y equidad y de educar para propiciar el respeto a los derechos fundamentales de los seres humanos ya que la mayoría infiere que el objetivo del programa es desarrollar una cultura de equidad de género.** El resto de la población concluye de manera natural que las funciones del programa son todas las que se enlistan y por tanto son parte del objetivo principal de este programa.

**Cabe mencionar que en el caso de la categoría de alumnos existe una tendencia a mostrar interés por la formación y educación sobre el tema, de acuerdo a los resultados obtenidos.**

**Pregunta no. 12 ¿Has sido víctima de cualquier otra forma de discriminación dentro de la ESCA Unidad Santo Tomás? ¿cuál ha sido?**

CATEGORIA	ADMINISTRATIVOS		FUNCIONARIOS		DOCENTES		ALUMNOS					
							CP		LRC		LNI	
SUBCATEGORIA	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP
Homofobia	4%	5%	11%	0%	4%	14%	20%	8%	10%	9%	21%	15%
Racismo	0%	0%	0%	0%	6%	7%	7%	3%	3%	6%	17%	4%
Xenofobia	4%	5%	0%	0%	0%	2%	12%	2%	5%	6%	4%	12%
Discapacidades	4%	5%	11%	0%	14%	11%	21%	13%	2%	5%	4%	6%
Clase Social	40%	16%	0%	16%	23%	23%	17%	2%	12%	5%	8%	14%
Religiosa	0%	11%	0%	0%	13%	4%	13%	15%	8%	6%	17%	3%
Otras	20%	32%	45%	17%	40%	39%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Ninguna	28%	26%	33%	67%	0%	0%	10%	50%	60%	63%	29%	36%

**COMENTARIO PREGUNTA NO. 12**

Aunque la mayoría de la población, incluido personal administrativo, docente, funcionarios y alumnos respondieron que **no hay discriminación en la ESCA, sin embargo es importante considerar las opiniones que señalan casos de homofobia, de discriminación social y sobre todo las opiniones que señalan discriminación por ostentar un puesto de mayor jerarquía a nivel laboral.**

Pregunta no. 13 ¿Qué estrategias consideras que se deben de implementar para la erradicación de cualquier tipo de discriminación?												
CATEGORIA	ADMINISTRATIVOS		FUNCIONARIOS		DOCENTES		ALUMNOS					
							CP		LRC		LNI	
SUBCATEGORIA	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP	MAT	VESP
Foros	22%	24%	29%	31%	34%	35%	51%	28%	50%	38%	50%	44%
Entrevistas con expertos	28%	22%	18%	19%	20%	23%	22%	32%	25%	27%	25%	32%
Conferencias	43%	43%	35%	31%	37%	28%	27%	40%	25%	35%	25%	41%
Otros	7%	11%	18%	19%	9%	14%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
CONCLUSIÓN PREGUNTA NO. 13												
Aunque hay discrepancia de opiniones, la mayoría de los encuestados <b>prefiere la realización de foros y conferencias para sensibilizar a la población.</b> Tanto el personal administrativo, docente, funcionarios y alumnos coinciden en la <b>necesidad de que la población se capacite en materia de discriminación y en temas relacionados a la equidad de género.</b>												

## 5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Debido a la discrepancia entre turnos en relación a las categorías encuestadas, algunas respuestas no fueron claras. Se puede decir que la población ha observado el fenómeno de la discriminación de género femenino con cierta regularidad, también **podemos decir lo mismo en relación al género masculino**. (preguntas 1 y 2). Los hombres manifiestan haber sufrido discriminación lo cual puede ser consecuencia de un fenómeno que puede deberse al cambio de rol por condiciones económicas y/o laborales, sin embargo existe la posibilidad de que la discrepancia se deba a no haber entendido la forma correcta de contestar.

Se encontró que **hay un alto porcentaje de la población que se siente discriminada**. Otro porcentaje de la **población reconoce que el fenómeno se presenta (pregunta 3)**, esto indica que es **inminente poner en marcha acciones** que contribuyan a su erradicación.

El personal de la escuela; no siempre han recibido un trato igualitario, lo que nos indica que **hay parte de este estrato que requiere información y capacitación para sensibilizar tanto a la población como a las autoridades en torno a este problema**. (Pregunta 4).



En la categoría de alumnos la balanza se inclina en mayor grado hacia el hecho de haber recibido un trato igualitario, esto refleja que **los profesores tienden a ser más cuidadosos en el trato hacia los alumnos, esto pudiera ser una consecuencia de las acciones de evaluación docente.**

El trato de las autoridades hacia el resto de la población (pregunta 5) las categorías de administrativos y profesores dicen que se **requiere de mayor sensibilización y capacitación en este tema por parte del sector de funcionarios y se pueda lograr un clima de respeto y trato igualitario que trascienda a la comunidad.** En la categoría de alumnos los resultados nos dicen que igualmente **el personal administrativo requiere de información y capacitación sobre el tema.**

En cuanto al tema de discriminación de género (pregunta 6) concluimos que **la intervención de los profesores que asumen su compromiso para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje impacta el trato igualitario hacia su entorno, por lo tanto es en este sector de la población con quién es ideal iniciar las diferentes acciones y estrategias a implementar para desarrollar una cultura de equidad e igualdad en la comunidad de la ESCA unidad Santo Tomás.**

Como se puede observar existe coincidencia en todas las categorías incluyendo a la población estudiantil; **la mayoría de la población en la ESCA Santo Tomás está de acuerdo en la importancia de desarrollar una cultura de equidad en la comunidad (pregunta 7) y no se siente suficientemente informada sobre sus derechos como hombre y mujer (pregunta 8) por lo que demanda se organicen foros sobre el tema.**

Respecto a la **Campaña de Prevención, Atención y Sanción para la Erradicación del Acoso y Hostigamiento**, es evidente que **la difusión no ha impactado en la comunidad de la ESCA como sería lo deseable.** Aún entre funcionarios hay un buen porcentaje que señala **NO conocerla** a pesar de que existe una línea institucional para atender esta problemática (pregunta 9). **De aquí nace la exigencia de enfatizar sobre las campañas implementadas por las diferentes instituciones gubernamentales y sociales con el fin de sensibilizar y generar mayor interés y participación.**

El programa Institucional con Perspectiva de Género no se ha difundido hacia el **interior de la escuela por lo que no ha alcanzado a la mayoría del público meta** (pregunta 10). Esto implica el **revisar las estrategias de comunicación que permita la concientización, primero de los propios funcionarios responsables de su difusión y después del resto de la población.**

Por otro lado la comunidad que dice conocer el programa **tiene un buen grado de conciencia de la importancia social de generar una cultura de igualdad y equidad y de educar para propiciar el respeto a los derechos fundamentales de los seres humanos ya que la mayoría infiere que el objetivo del programa es desarrollar una cultura de equidad de género.** El resto de la población concluye de manera natural que las funciones del programa son todas las que se enlistan y por tanto son parte del objetivo principal de este programa (pregunta 11).

**Cabe mencionar que en el caso de la categoría de alumnos existe una tendencia a mostrar interés por la formación y educación sobre el tema, de acuerdo a los resultados obtenidos.**

Aunque la mayoría de la población, incluido personal administrativo, docente, funcionarios y alumnos respondieron que **no hay discriminación en la ESCA (pregunta 12), es importante considerar las opiniones que señalan casos de homofobia, de discriminación social y sobre todo las opiniones que señalan discriminación por ostentar un puesto de mayor jerarquía a nivel laboral.**

Existe **discrepancia de opiniones**, sin embargo la mayoría de los encuestados **prefiere la realización de foros y conferencias para sensibilizar a la población (pregunta 13).** Tanto el personal administrativo, como el docente, funcionarios y alumnos coinciden en la **necesidad de que la población se capacite en materia de discriminación y en temas relacionados a la equidad de género para desarrollar una cultura organizacional que les permita una vida más justa, flexible y equitativa.**

## 6. PROPUESTA FINAL

Es evidente que la comunidad demanda se implementen estrategias para mantenerla informada del tema que nos interesa tales como espacios de discusión, conferencias, obras de teatro, entrevistas con expertos y cursos de capacitación a través de los cuales además, se de seguimiento permanente a la problemática con el propósito de propiciar la solución a posibles conflictos y principalmente desarrollar esta cultura dentro de la comunidad de la escuela. Así mismo se considera conveniente la creación de módulos de atención e información que sean localizables en las distintas unidades académicas y demás instalaciones del IPN. A partir de lo anterior surge la idea de desarrollar un curso virtual que permitirá la interacción de tutores de distintas Unidades Académicas, quienes además de capacitarse e intercambiar experiencias en el tema de valores de igualdad y equidad dando respuesta a los planteamientos del Programa Institucional De Gestión con Perspectiva de Género, podrán con su participación activa perfeccionar su quehacer docente dentro de un modelo de educación basado en el desarrollo de competencias. Es así que este trabajo da origen a un nuevo proyecto para este año 2010 en donde entrarán en juego las aptitudes y la experiencia de los docentes así como su apertura a la planeación y permitirá generar responsabilidad y compromiso por aprender.

***“La función de guiar y facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje implica el perfeccionamiento del saber, del hacer y del ser del propio docente-tutor”***

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allport, W. G. (1962). *El prejuicio en acción, en La naturaleza del prejuicio*. Buenos Aires: Eudeba.
- Bobbio, N. (1993) *Igualdad y la libertad*. Barcelona: Paidós.
- Ferrajoli, L. (1002). *Derechos y garantías. La ley del más débil*. Madrid: Trotta.
- Latapí, P. (1998). *¿Educación para la tolerancia?* México: Asociación Mexicana para las Naciones Unidas.
- Latapi, P.; et al. (2003). *Encontrarme, encontrarte, encontrarnos. Formación cívica y ética*. México, Mc Graw Hill.
- Mendive, G. (1992). *Huellas reunidas. Antología de lecturas para docentes*. México D.F.: Graphos y entornos.
- Nikken, P. (1994). *El concepto de derechos humanos. Estudios básicos de derechos humanos*. San José, Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Olvera, A.; et al. (2004). *Nuestros Valores para la democracia. Construyamos la democracia que queremos*. México: Instituto Nacional de Educación para los Adultos.

- Rodríguez Zepeda, J. (2004) **La discriminación un enfoque estructural**. México D.F.: Educación 2001
- Villoro, L. (1995). **La igualdad y diferencia: un dilema político**, México: Básica.
- Hoy**. Temas de Hoy. Mensual, España, Vol. 10, Núm. 52, 1994.
- Informe general de la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación**. Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación. Anual, México D.F. 2001.
- Sarre, María. **La declaración universal de los derechos humanos**. Milenio Diario. México D. F. Vol. 5, Núm. 26, 9 de diciembre de 2000, p. 46.
- De Barbieri, Teresita, **Los ámbitos de acción de las mujeres**, en Revista Mexicana de Sociología, año LII, núm. 1, enero-marzo, 1991.
- Rubín, Gayer. **El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo**. Revista Nueva Antropología, México, D.F., Vol. VIII, núm.30, 1986.
- Aguilar, L y Castañeda, I. (2002). **En búsqueda del género perdido**. San José Costa Rica: UICN.
- Beltrán, E. y Maquieira, V. (2001). **Feminismos: debates teóricos contemporáneos**. Madrid: Alianza
- Brenes, I, (1998-2002). **La equidad de género y la gestión gubernamental**, Costa Rica: Instituto Nacional de las Mujeres de (documento inédito)
- Fernández, S. (1993). **Apuntes para el diseño y desarrollo de talleres de capacitación con perspectiva de género**. Argentina: Programa de Fortalecimiento Institucional y Capacitación Dirigido a las Oficinas Provinciales de la Mujer.
- Guzmán, V. (1994). **El género en la planificación social**, México: Maruja
- Wehkamp (1994). **Sin morir en el intento** Lima, Perú: Red Entre Mujeres.
- Kabeer, N. (1994). **Planificación y políticas con conciencia de género.**, UK, Oxford: Mandy Macdonald
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2001). **Acciones para erradicar la violencia intrafamiliar y contra las mujeres. Leyes y convenciones**. México: INMUJERES.
- Fondo de Población de las Naciones Unidas. (2000). **Estado de la Población Mundial 2000. Vivir Juntos en Mundos Separado**. Nueva York: Prographics.
- Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia. (1997) **La perspectiva de género: una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres**. México: DIF.
- Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos. (2001) **Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006** México: Presidencia de la República
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. **Informe sobre Desarrollo Humano 2000**. México: Mundi-Prensa.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2004). **El ABC de género en la Administración Pública**. México: INMUJERES
- Internet**
- <http://www.conapred.org.mx/> <http://www.monografias.com/trabajos/discriminacion/discriminacion.shtml>
- <http://www.cddh-nayarit.org/archivos-pdf/triptico-discriminacion.pdf>
- <http://www.monografias.com/trabajos28/nociones-fundamentales-discriminacion/nociones-fundamentales-discriminacion.shtml>
- <http://www.ideasrapidas.org/discriminacion.htm>
- Organismos Relacionados**
- COMISIÓN CIUDADANA DE ESTUDIOS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS
- INTERNACIONAL COUNCIL ON HUMAN RIGHTS
- 2000 *La persistencia y mutación del racismo*, Suiza.
- LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
- 2004 Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México D.F.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Porrúa, México, 2000.
- COMISIÓN CIUDADANA DE ESTUDIOS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS
- LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, 2004 CONAPRED, México D.F.